

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Tsiviilõiguse õppetool

Hanna Pahk

**TÖÖTAJAGA TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TÖÖTAJA KÄITUMISEST  
TULENEVATEL PÕHJUSTEL: ÕIGUSLIKU REGULEERIMISE PUUDUSED EESTIS**

Magistritöö

Juhendaja  
*dr iur* Gaabriel Tavits

Tartu  
2012

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
1. Töölepingu lõppemise üldküsimumused .....	6
1.1. Töösuhte lõppemise viisid .....	6
1.2. Ülesütlemise alused ja viisid .....	8
1.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel .....	11
1.3.1. Ülesütlemisõiguse tekkimine .....	11
1.3.2. Etteteatamistähtajad .....	14
1.3.3. Hoiatus .....	18
1.3.4. Teise töö pakkumine .....	26
1.3.5. Mõistlik aeg ülesütlemiseks .....	28
2. Töötaja käitumisest tingitud töölepingu erakorralise ülesütlemise alused .....	30
2.1. Tööandja mõistlike korralduste eiramine või töökohustuste rikkumine .....	30
2.2. Tööl viibimine joobeseisundis .....	35
2.3. Tööandja usalduse kaotus töötaja vastu .....	39
2.4. Kolmandate isikute usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu .....	42
2.5. Kahju või kahju tekkimise ohu tekitamine tööandja varale .....	44
2.6. Saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine .....	46
2.7. Ülesütlemise aluste põhjendatud ulatus .....	53
3. Ülesütlemise kord ja piirangud .....	58
3.1. Ülesütlemisavaldus .....	58
3.2. Ülesütlemise üldised piirangud ja erisused .....	63
3.3. Ülesütlemise tühisus ja vaidlustamine .....	68
Kokkuvõte .....	73
Resümee: Verhaltensbedingte Kündigung: Mängel der rechtlichen Regulation in Estland ....	76
Kasutatud kirjandus .....	78

## Sissejuhatus

Töötus on viimastel aastatel olnud kogu aeg aktuaalseks mureküsimuseks. Sellest annab tunnistust ka Eesti Töötukassa statistika viimase paarikümne aasta kohta<sup>1</sup>. Statistika kohaselt kasvas registreeritud töötute arv 2009. aasta alguses hüppeliselt ning küündis 2010. aasta märtsiks 95000-ni. Praeguseks on registreeritud töötute arv hakanud tasapisi langema, ent hetkel on töötuid endiselt ligikaudu 50000, s.o umbes sama palju kui 2001. aastal ning ligi 2,5 korda rohkem kui 2008. aasta alguses. Eeltoodu põhjal paistab, et aruteludel tööhõive probleemide üle ei tule veel niipea lõppu.

Töötusega on väga tihedalt seotud tööõigus. Tööõiguses on küll äärmiselt vähe õigusnorme, mis sõnaselgelt viitaksid töötusele, kuid tööõiguses tuleb töötusest juttu eelkõige selles kontekstis, et tööõigus kaitseb töötajat teatud juhtudel töösuhte ülesütlemise ja seega ka töötuse eest. Sellega seoses tekib aga küsimus, mis tingimustel on töösuhte ülesütlemine õigustatud ja põhjendatud.

Töötaja käitumisest tingitud töölepingu ülesütlemine viib sageli emotsiooniküllaste vaidlusteni. Sellal, kui töötajad ja tööandjad vaidlevad sageli emotsioonide pinnalt, peavad kohtud ja õigusteadus lähenema probleemidele ratsionaalselt. See õnnestub paremini, kui üksikjuhtumi korral saab juhinduda selgetest ja veenvatest põhimõtetest. Kuna kehtiva töölepingu seaduse<sup>2</sup> (edaspidi TLS) jõustumisest ei ole veel möödunud kolme aastatki, valitseb ka töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise valdkonnas jätkuvalt õiguslik ebakindlus. Seda saab osaliselt kõrvaldada varasema kohtupraktika poole pöördudes, ent teisalt kestavad otsingud siduvate juhtnööride ja põhimõtete järele. Kuna ilma objektiivsete ja normatiivsete suuniste väljatöötamiseta ei saa üksikjuhtumi puhul rääkida ei õiguskindlusest ega õiglusest, peab otsing jätkuma.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida töötaja käitumisest tingitud töölepingu erakorralise ülesütlemise õigusliku reguleerimise põhjendatust ning otstarbekust Eesti töölepinguseaduses. TLS § 88 regulatsioon on ebatäpne, sisaldades ühes paragrahvis nii töötaja isikust kui ka töötaja käitumisest tulenevaid põhjuseid. Niivõrd, kui TLS § 88 jätab loetelu lahtiseks, tekib küsimus, kas lisaks TLS §-s 88 toodud alustele esineb veel põhjuseid,

---

<sup>1</sup> Statistika pärineb Eesti Töötukassa kodulehelt [www.tootukassa.ee/public/RegU.xls](http://www.tootukassa.ee/public/RegU.xls) (viimati külastatud 05.05.2012): Registreeritud töötus 1993–2012, Registreeritud töötute arv kuu lõpu seisuga.

<sup>2</sup> RT I 2009, 5, 35. RT I, 10.02.2012, 2.

millal saab töölepingut töötaja käitumisest tulenevatel põhjustel üles öelda. Autori eesmärgiks on analüüsida töötaja käitumisest tulenevaid põhjuseid ning nende õiguslikku reguleerimist TLS-s.

Autor on seisukohal, et lahtine loetelu võib ka TLS-st puududa, kuna lisaks TLS § 88 lg 1 p-des 3–8 toodud alustele saab tööandja töölepingu lõpetada ka TLS § 88 lg 1 lauses 1 toodud põhjustel.

Töö autor kasutas ajaloolist ja võrdlevat meetodit, uurides peaaesjalikult Saksamaa Liitvabariigi õigusest tulenevaid töölepingu ülesütlemise dogmaatilisi aluseid, kõrvutades Eestis varemkehtinud ja hetkel kehtiva TLS-i regulatsiooni ning analüüsides Eesti õiguslikku regulatsiooni ja kohtupraktika seisukohti ning nende seoseid Läti ja Leedu, aga ka Saksamaa sarnaste sätetega.

Olulisemate töös kasutatud allikatena tuleks nimetada eri riikide tööõiguse alaseid õigusakte (esmajoonel Eesti Vabariigi töölepingu seadus, Saksamaa Liitvabariigi tsiviilseadustik ja ülesütlemiskaitse seadus, Läti Vabariigi tööseadus ja Leedu Vabariigi töökoodeks), Riigikohtu ja ringkonnakohtute lahendeid, samuti saksakeelset tööõiguse alast kirjandust (eeskätt Klaus Hümmerichi eestvedamisel valminud „Arbeitsrecht“ 1. ja 2. köide ning Wolfgang Däubleri „Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer“) ning kolmandat raamatut Eesti tööõiguse asjatundjate Heli Raidve ja Mari Raski koostatud sarjast „Töölepingu seadus praktikas“.

Siinkohal märgib autor, et oluline põhjus, miks käesolevas töös on Eesti tööõiguse regulatsiooni võrreldud teiste riikide õigusega, on eestikeelse asjakohase kirjanduse vähesus. See on üheks näitajaks, et antud probleemi ei ole seni põhjalikumalt uuritud. Ühtlasi on ka Riigikohus on nentunud<sup>3</sup>, et teiste riikide analoogilisi seadusi ja praktikat võib vähemalt eraõiguse normide puhul arvestada võrdlusmaterjalina Eesti seaduse mõtte ja eesmärgi väljaselgitamisel. Riigikohtu otsuse järgi kehtib see esmajoonel olukorras, kui meil sätte rakenduspraktika puudub, kuid mujal on see sarnase sätte puhul välja kujunenud, ning puudutab eelkõige riike, kellega meil on üldjoontes sarnane õigussüsteem ja seaduste rakendamise praktika, eeskätt Euroopa Liidu teisi liikmesriike ja esmajoonel Mandri-Euroopa õigusperekonda kuuluvaid riike. Seejuures kiitis Riigikohus heaks ka Saksamaa kohtupraktikale tuginemise.

---

<sup>3</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-145-04, p 39.

Töö jaguneb kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis keskendub autor töölepingu lõppemise ja ülesütlemise olemusele. Seejärel käsitleb autor tööandja ülesütlemisõiguse tekkimise tähtsaimaid põhimõtteid ja ülesütlemise erinevaid aspekte. Teises peatükis analüüsib autor töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise erinevaid aluseid ning nende põhjendatust kehtivas seadusandluses. Kolmandas peatükis vaatleb autor ülesütlemise protseduuri ja piiranguid.

## 1. Töölepingu lõppemise üldküsimumused

### 1.1. Töösuhete lõppemise viisid

Tööõiguse objektiks on töösuhete – õigussuhete tööandja ja töötaja vahel – ning selle tekkimise esmaseks aluseks on tööleping. Käsunduslepingu alaliigina allub tööleping võlaõigusseaduses<sup>4</sup> (edaspidi VÕS) sätestatud käsunduslepingu üldisele regulatsioonile, arvestades TLS-i erisusi.<sup>5</sup> Töölepingu liigitumisest käsunduslepingu alla järeldub, et sellele kohalduvad eraõiguse üldpõhimõtted.

Poolte vastastikused põhikohustused saavad aluse alles töölepingu sõlmimisega. Vastavalt TLS § 4 lg-le 1 kohaldatakse töölepingu sõlmimisele VÕS-s lepingu sõlmimise kohta sätestatud. Tööleping on vastastikune leping, mis saab teoks läbi kahe vastastikuse tahteavalduse ning seadus näeb ette töölepingu kirjaliku vormi nõude.

Töölepingu lõppemist reguleerib aga TLS-i 5. peatükk. Töösuhete lõppemiseks on üldjoontes neli õiguslikku konstruktsiooni:

- töölepingu lõpetamine kokkuleppel (TLS § 79);
- töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel (TLS § 80 lg 1);
- töölepingu lõppemine töötaja surmaga (TLS § 81);
- töölepingu lõppemine ülesütlemisega (TLS § 83).

Väljaspool poolte dispositsiooniõigust on TLS §-s 81 nimetatud töölepingu lõppemine töötaja surma tõttu. Lisaks ülaltoodule võib töösuhete lõppeda ka töövaidluskomisjoni või kohtu vastava otsusega (TLS § 107 lg 2).

Levinuim töölepingu lõppemise viis on ülesütlemine. Võlaõiguses reguleerivad lepingu lõpetamist ülesütlemisega VÕS §-d 195–196. Võlaõigus ei näe ette konkreetseid aluseid lepingu ülesütlemiseks, vaid kehtestab üldised ülesütlemise põhimõtted. Seega võivad pooled ülesütlemise alused kokku leppida ka lepingus.<sup>6</sup>

TLS § 83 sätestab, et tööandjal ja töötajal on õigus töölepingu üles öelda üksnes TLS-s sätestatud alustel. Seega ei ole võimalik töölepingu pooltel kokku leppida töölepingus teisi töölepingu ülesütlemise aluseid ega tugineda ka teistele seadustele. Sellise regulatsiooni eesmärk on eelkõige tagada töötaja turvalisus töösuhtes ja anda talle ülesütlemiskaitse.

<sup>4</sup> RT I 2001, 81, 487, RT I, 08.07.2011, 21.

<sup>5</sup> TLS § 1 lg 3.

<sup>6</sup> H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2010, lk 22.

Töötajal peab olema võimalik ette näha, millistel tingimustel saab tööandja töösuhte üles öelda.<sup>7</sup>

Lepingu ülesütlemine vabastab mõlemad lepingupooled nende lepinguliste kohustuste täitmisest, kusjuures lepingust kuni selle ülesütlemiseni tekkinud õigused ja kohustused jäävad kehtima. Näiteks on töölepingu pooltel ka pärast töölepingu ülesütlemist õigus nõuda teiselt poolelt töölepingu kehtivuse ajal tekkinud kahju hüvitamist.<sup>8</sup>

Lepingu ülesütlemise korral peavad lepingupooled tagastama üksnes lepingu lõpetamisele järgneva aja kohta juba ette üleantu. Näiteks töölepingu puhul peab töötaja tagastama puhkusetasu, mis on talle ette väljamakstud veel väljatöötamata puhkusepäevade eest.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 22.

<sup>8</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 22.

<sup>9</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 23.

## 1.2. Ülesütlemise alused ja viisid

Lepingu ülesütlemise mõiste tuleneb VÕS-st ja seda reguleerivad VÕS §-d 195 ja 196, mis sätestavad lepingu ülesütlemise üldised põhimõtted. Töölepingu seaduse 5. peatüki 2. jagu kehtestab erisused töölepingu ülesütlemisele.<sup>10</sup> TLS § 83 kohaselt saab töölepingu üles öelda TLS-s sätestatud alustel. Sellise regulatsiooni eesmärgiks on tagada töösuhte ülesütlemise läbipaistvus ja õiguskindlus.<sup>11</sup>

Tööandja ülesütlemisvabadus on piiratud. Ülesütlemise korral kaotab töötaja oma töökoha ja võimalik, et materiaalse ja moraalse elusisu. Seetõttu kindlustatakse töötajale kaitse tööandja omavoli vastu. Näiteks Saksamaa Liitvabariigi seadusandja on leidnud, et ülesütlemine on ainult siis kehtiv, kui see on sotsiaalselt õigustatud. Sotsiaalse riigi printsiip piirab niisiis selgelt tööandja privaatautonomiat (ülesütlemisvabadust).<sup>12</sup> Seega ei teki kindla töökoha pinnalt *quasi*-tingimuslikku õiguste kaitset, vaid kaitstakse aluseks olevat lepingulist suhet faktiliselt põhjendamatu lõpetamise eest tööandja poolt.<sup>13</sup> Õigusdogmaatiliselt täiendatakse ülesütlemise sotsiaalset õigustatust ülesütlemise vastase kaitse üldiste printsiipidega, millest tähtsaim on proportsionaalsuse printsiip.<sup>14</sup> Sotsiaalselt õigustatud on ülesütlemine ainult siis, kui see on sobiv, vajalik ja asjakohane, s.t konkreetse ülesütlemiskoosseisu nõuete kohaselt proportsionaalne.

Töölepingu ülesütlemine võib olla korraline või erakorraline. Ülesütlemise algatus võib tulla nii tööandjalt kui ka töötajalt. TLS-s ei ole määratletud korralise ülesütlemise mõistet, seega tuleb lähtuda VÕS-i määratlusest. VÕS § 195 lg 3 kohaselt võib kehtvuslepingu, mis on sõlmitud tähtajatult, üles öelda mõistliku etteteatamistähtajaga (korraline ülesütlemine).

Korraliselt saab üles öelda lepingut järgmiste asjaolude esinemisel:

- korraliselt saab üles öelda vaid kehtvuslepingu;
- kehtvusleping peab olema sõlmitud tähtajatult;
- seaduse või lepinguga peab olema kindlaks määratud korralisest ülesütlemisest etteteatamise tähtaeg;
- korraliseks ülesütlemiseks ei ole vaja mõjuvat põhjust.<sup>15</sup>

Tööleping on kehtvusleping, seega etteteatamistähtaegadest kinnipidamisel saab tähtajatult sõlmitud töölepingut korraliselt üles öelda ilma mõjuva põhjuseta.<sup>16</sup>

<sup>10</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 31.

<sup>11</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011, lk 74.

<sup>12</sup> H. Reichold. Arbeitsrecht: Lernbuch nach Anspruchsgrundlagen. 2. Aufl. München: Beck 2006, lk 218.

<sup>13</sup> H. Reichold (viide 12), lk 231.

<sup>14</sup> H. Reichold (viide 12), lk 232.

<sup>15</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 31.



VÕS § 196 lg 1 sätestab ka lepingu erakorralise ülesütlemise mõiste: kestvuslepingu võib kumbki pool mõjuval põhjusel üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks peab olema kindlasti mõjuv põhjus.<sup>17</sup>

Erakorraliselt saab üles öelda nii tähtjatu kui ka tähtjalise töölepingu, kuid töölepingu ülesütlemise regulatsioonist arusaamiseks tuleb vahet teha, kas tegemist on tähtjalise või tähtjatu töölepinguga, sest sõltuvalt eeltoodust on töölepingu ülesütlemise regulatsioon erinev.<sup>18</sup>

Kehtiva õiguse seisukohast on korralise ja erakorralise ülesütlemise eristamine väga suure tähtsusega. Korraline on iga ülesütlemine, mis järgib seaduslikke ja lepingulisi tähtaegu. Erakorraline on seevastu ülesütlemine, mis tuleneb eriti tõsisest alusest ning viib reeglina töösuhte kohese lõpetamiseni. Nii seaduse järgi kui ka praktikas on see erand, samal ajal kui korraline ülesütlemine kujutab üldreeglit.<sup>19</sup> Ebaselgust ülesütlemise viisi suhtes loetakse ülesütlemisavalduse tegija kahjuks, nii et kahtluse puhul kehtib tõlgendamise kaudu tavaliste tähtaegadega ja tähtpäevadega (korraline) ülesütlemine. Et kinnitada tõsisemat, erakorralist ülesütlemist, peab ülesütlemisavalduse tegija tahe vastama üheselt sellele koosseisule, nii et on olemas kas mõjuv põhjus või kohene töösuhte lõpetamine.<sup>20</sup>

Tuginedes ülesütlemiskaitse ideoloogiale ja Eestile siduvatele rahvusvahelistele standarditele on TLS-s kitsendatud korralise ülesütlemise võlaõiguslikku regulatsiooni. Nii ei ole tööõiguses tööandjal õigus töölepingut korraliselt üles öelda.<sup>21</sup> Töölepingu võivad erakorraliselt üles öelda nii tööandja kui ka töötaja. Erakorralise ülesütlemise oluliseks tingimuseks on mõjuva põhjuse olemasolu. TLS § 87 sätestab nõude, mille kohaselt töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-s ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides etteteatamistähtaegu.<sup>22</sup>

Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt eeldab majanduslike või töötajast tulenevate mõjuvate põhjuste olemasolu. Samuti peab tööandja reeglina järgima

---

<sup>16</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 31.

<sup>17</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 32.

<sup>18</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 32.

<sup>19</sup> W. Däubler. Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt 1995, lk 503.

<sup>20</sup> H. Reichold (viide 12), lk 221.

<sup>21</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 75.

<sup>22</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 38.

etteteatamistähtaegu. Siiski on nii majanduslikud põhjused kui ka töötajast tulenevad põhjused suhteliselt üldised mõisted, mis lubavad seadust kohaldada vastavalt tegelikele asjaoludele.<sup>23</sup>

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tuleb eelkõige hinnata:

- kas on üldse tegemist seadusliku alusega töölepingu ülesütlemiseks;
- kas põhjus on piisavalt mõjuv ja oluline töösuhte lõpetamiseks;
- kas mõistlik oleks järgida etteteatamistähtaegu või on tegemist olukorraga, kus kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei ole mõistlik etteteatamistähtajast kinni pidada;
- kas mõistlik oleks teha töötajale hoiatus või on alust öelda tööleping üles esmase rikkumise korral;
- kas lähtudes hea usu põhimõttest tuleks pakkuda teist tööd;
- kas töötaja töötingimuste muutmise ja täiendusõppe korraldamisega tööandjal tekkivad kulud on ebaproportsionaalselt suured või mitte;
- kas töötajal on olemas piisavad tõendid erakorralise ülesütlemise mõjuvate põhjuste kohta.<sup>24</sup>

Ülesütlemise eeldusi on pigem defineeritud kui määratlemata õigusmõistet. Selle väga ebamäärase õigusmõiste on saksa seadusandja jaganud kolme rühma:

- töötaja isikust tingitud põhjused;
- töötaja käitumisest tingitud põhjused;
- vältimatud ettevõtte tegevusest tingitud põhjused.

Ülesütlemise kolmikjaotus on tähtsaim samm ülesütlemise aluste süstematiseerimiseks.

---

<sup>23</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 38.

<sup>24</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 39.

### 1.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

#### 1.3.1. Ülesütlemisõiguse tekkimine

Töötaja käitumisest tuleneva ülesütlemise korral tulenevad töölepingu probleemid töötaja käitumise puudustest, mis põhinevad töölepingu põhi- ja kõrvalkohustuste etteheidetaval rikkumisel. Ülesütlemise kontrolli raskuspunkt lasub seega lepingu rikkumise tõsiduse ja selle etteheidetavuse küsimusel. Tööväline käitumine ei saa ülesütlemist aga üldjuhul õigustada. Üldpõhimõttena kehtib töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise korral reegel, et tööandja saab töölepingu üles öelda töötaja käitumisest tulenevatel põhjustel, kui töötaja ei tööta õigesti (lepingukohaselt), kuigi ta saaks õigesti töötada.<sup>25</sup>

Töötaja käitumisest tingitud ülesütlemine nõuab karistatavat ja isikule omistatavat käitumist. Käitumisest tingitud ülesütlemine on tulevikku suunatud – see ei ole karistus minevikus asetleidnud valesti käitumise eest, vaid see peab vältima edasisi, tulevikus asetleidvaid, sarnaseid rikkumisi. Seetõttu tuleb alati kindlaks teha, millist konkreetset rikkumist peaks ülesütlemisega vältima ning kas seda eeldatavat rikkumist ei saa vältida muul, vähem riivaval viisil. Kui see on võimalik, siis ei ole töölepingu ülesütlemine õigustatud.<sup>26</sup>

Ülesütlemine peab olema tõepoolest nõutav tõusetunud probleemide lahendamiseks, nii et muud „leebemad“ vahendid (nt hoiatus, teisele tööle ümberpaigutamine, ümberkoolitamine jne) peavad olema ammendunud, enne kui töölepingut saab üles öelda. Ülesütlemine on *ultima ratio* ehk viimane abinõu. Lisaks peab töölepingu ülesütlemine põhinema kohaldatavale (negatiivsele) prognoosile töösuhte enam mittekõrvaldatava probleemi kohta – ülesütlemine on tulevikku suunatud.<sup>27</sup> Prognoosiveast võib seetõttu tuleneda töölepingu ülesütlemise ebaseaduslikkus. Lõpuks peab ülesütlemine lähtuma ulatuslikust huvide kaalumisest töölepingu lõpetamise ja seniste õiguste kaitse vahel. Töölepingu ülesütlemine on alati üksikjuhtumi otsus ja peab arvestama mõlema poole huve.

Ülesütlemise õiguse proportsionaalsuse kontroll toimub järgmistes astmetes:

- töölepingu vastane käitumine;

---

<sup>25</sup> H. Reichold (viide 12), lk 238.

<sup>26</sup> K. Hümmerich *et al.* Arbeitsrecht. Band 2. Bonn: Deutscher Anwaltverlag c2008, lk 3410.

<sup>27</sup> H. Reichold (viide 12), lk 233.

Töötaja käitumises peituvate ülesütlemise aluste hulka kuuluvad erinevat laadi lepingurikkumised. Tegemist võib olla nii põhikohustuste kui ka lepinguliste kõrvalkohustuste rikkumisega.<sup>28</sup>

- süü;

Käitumisest tingitud ülesütlemine seab eelduseks süülise kohustuserikkumise. Süü ei eelda töötaja tahtlikku käitumist. Piisab ka hooletusest tingitud kohustuste rikkumisest. Mida raskem on süü, seda tõenäolisemalt on õigustatud negatiivne tulevikuproгноos. Mittesüülist eksimust tuleb huvide kaalumisel tõlgendada töötaja kasuks.<sup>29</sup> Ülesütlemine on üldreeglina välistatud, kui tööandja ise aitas konfliktsituatsiooni tekkimisele kaasa.

- hoiatus

Ülesütlemine on ainult siis nõutav (*ultima ratio* printsiip), kui käitumispuudusi ei saa kõrvaldada tööandjapoolse hoiatusega, s.t kirjaliku pretensiooniga. Töötaja poolt kontrollitava käitumise puhul peaks võimaldama talle tagasipöördumist lepingukohase käitumise juurde. Tööandja peab seepärast esmalt näitama „kollast kaarti“, enne kui käitumispuuduse jätkumisel järgneb „punane kaart“. <sup>30</sup>

- negatiivne prognoos

Tööandja peab küsima, kas töötaja koormaks ka tulevikus töösuhet (hoiatatud) lepingurikkumistega, s.t kas edasist usalduslikku koostööd ei saa enam vaatamata tõusetunud probleemidele oodata. Siin loob eelnev hoiatus kindlama prognoosialuse.<sup>31</sup>

- huvide kaalumine

Töötaja käitumisest tulenev ülesütlemine on ainult siis õigustatud, kui mõistlikult tööandjalt ei saa eeldada töösuhte jätkamist. Ülesütlemise asjakohasusele viitab aga enamasti juba ülesütlemisele eelnev töötaja vähem või rohkem lepingukohane käitumine. Siiski oleneb see suuresti ka mõjust näiteks töörahule.<sup>32</sup>

Kui kohustuste rikkumine on aset leidnud, on ülesütlemine õigustatud, kui ta paistab mõistliku hinnangu järgi lepingupoolte ja ettevõtte huvisid kaaludes heakskiidetav ja asjakohane. Hinnangu kriteeriumiks on asjaolu, kas objektiivne, mõistlikult otsustav tööandja näeks vastavat asjaolu kui ülesütlemise alust. Üldiste õiguspõhimõtete kaudu korrigeeritud tööandja perspektiivist lõpetamist on raske viia kooskõlla ülesütlemiskaitse põhimõttega, mille järgi tuleb arvestada mõlema poole huvidega. Arvestades, et ülesütlemine kujutab

---

<sup>28</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3411.

<sup>29</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3411.

<sup>30</sup> H. Reichold (viide 12), lk 238.

<sup>31</sup> H. Reichold (viide 12), lk 238.

<sup>32</sup> H. Reichold (viide 12), lk 239.

endast rasket sekkumist töötaja isiklikku sfääri, on see ainult siis õigustatud, kui tööandjalt ei saa enam eeldada ülesütlemise tähtajast pikemaajalist koostööd. See tähendab omakorda, et ka käitumisest tingitud ülesütlemine peab olema *ultima ratio*, s.t seda tohib teha ainult siis, kui vähem piiravatest meetmetest ei piisa. See tähendab, et töötaja tuleb ümber paigutada teisele töökohale, kui sellel töökohal on edasiste lepingurikkumiste oht palju väiksem või üldse välistatud. Kui selline väljapääs puudub, on käitumisest tingitud ülesütlemine ainult siis õigustatud, kui (üldjuhul) on tehtud eelnev hoiatus ja esineb teatud kaaluga kohustuserikkumine.<sup>33</sup>

Käitumisest tingitud ülesütlemise puhul peab huvide kaalumise juures arvesse võtma töötaja valestikäitumise laadi, raskust ja sagedust, varasemat kaebusteta käitumist, tööandja hooletust, töösuhte kestust, töötaja vanust, ülalpidamiskohustusi, nagu ka tööturu olukorda. Tööandja poolelt vaadatuna on olulised töötaja valestikäitumisest tekkinud kahju, põhjustatud ettevõtte töö häired, töö- ja ettevõttedistsipliin, varaline kahju, rikkumise korduvuse oht, tööandja maine kahjustamine. Huvide kaalumisel tuleb lisaks sellele arvestada ettevõtte- või valdkonnaülest praktikast, töötaja haridustaset ja psüühilist seisundit, juhtumi asetleidmise olukorda, kohta ja aega.<sup>34</sup>

Mõjuva põhjuse olemasolu peab tõendama tööandja. Kui töötaja püüab oma käitumist konkreetsete faktiväidetega õigustada, peab tööandja need ümber lükkama.<sup>35</sup>

Praktikas on väga oluline hoiatus: töötaja tähelepanu juhitakse kohustuse rikkumisele ning korduvusel ähvardavad teda tööõiguslikud tagajärjed, s.t eelkõige teisele tööle ümberpaigutamine või töölepingu ülesütlemine. Hoiatamise pikale ajaloole viitavad nn operatiivsed karistused. Teatud rikkumiste puhul tehakse asutusesiseste instantside poolt nn noomitus või määratakse rahaträhv. Praegu on selle nn operatiivse õigusemõistmise tähtsus pigem langenud. Tööandjapoolne olulisim karistus on ülesütlemine, mis ähvardab eriti pärast tulemusteta hoiatust. Kui tööandjale tekib ebakorrektsel käitumise tõttu kahju, siis saab kindlate spetsiifiliste tööõiguslike reeglite järgi panna maksma kahju hüvitamise nõude. Töötaja vastutust võetakse enamasti tõsiselt siiski alles pärast töösuhete lõppemist.<sup>36</sup>

<sup>33</sup> W. Däubler (viide 19), lk 552–553.

<sup>34</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3417.

<sup>35</sup> W. Däubler (viide 19), lk 568.

<sup>36</sup> W. Däubler (viide 19), lk 391.

### 1.3.2. Etteteatamistähtajad

Ülesütlemine lõpetab kestvusvõlasuhte toimega tulevikule. Mõeldav on seejuures ülesütlemise kohene mõju või töösuhte lõppemine pärast kindla tähtaja möödumist. See tähendab, et ülesütlemine võib olla seotud tähtajaga või toimuda ka ilma etteteatamiseta. Tavaliselt on tähtajad ette nähtud sel põhjusel, et nii töötaja kui ka tööandja vajavad teatud aega, et kohaneda töösuhte lõpetamisega ja võtta kasutusele vajalikud meetmed.<sup>37</sup> Ülesütlemistähtaegade eesmärgiks on võimaldada töötajale ilma majandusliku kahjuta töökohavahetus – töötaja vajab aega uue töökoha otsimiseks. Samal ajal peaksid olema kaitstud tööandja õigustatud huvid seoses personaliplaneerimisega<sup>38</sup>, kuna tööandja ei leia kohe asendust.

TLS § 97 sätestab üldnõude, mille kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, järgides TLS-ga sätestatud etteteatamistähtaegu. Kuna tööandja saab töölepingu üles öelda ainult erakorraliselt (mõjuva põhjuse olemasolu korral), siis üldpõhimõtte kohaselt ei ole tööandjal võimalust töölepingut üles öelda ilma etteteatamistähtaegu järgimata.<sup>39</sup> Tööandja poolt töölepingu erakorralisel ülesütlemisel järgimist nõudvad etteteatamistähtajad on toodud TLS § 97 lg-s 2. Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on töötanud tööandja juures kauem, on tagatud parem ülesütlemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem.<sup>40</sup>

Samal ajal sätestab TLS § 97 lg 3, et TLS § 88 lg-s 1 nimetatud alustel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkumist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Seega näeb seadusandja ette võimaluse töötajast tuleneval mõjuval põhjusel öelda tööleping üles ilma etteteatamistähtaega järgimata. See säte ei kohusta tööandjat etteteatamistähtaega mitte järgima, vaid annab selleks võimaluse. Erialakirjanduses on avaldatud arvamust, et tegemist on hinnangulise küsimusega, kas töötajast tulenev põhjus on nii mõjuv, et töösuhte jätkumine etteteatamistähtaja lõpuni on välistatud. Põhimõtteliselt ei saa mõistlikult nõuda etteteatamistähtaja järgimist juhul, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on töötajapoolne töökohustuste rikkumine.<sup>41</sup> Kui töötaja on pannud toime teo, mille tõttu tööandja leiab, et edasine töösuhte jätkumine ei ole mõeldav, siis on välistatud töösuhte säilimine ka etteteatamistähtaja võrra. Kui tööandjal on võimalik jätkata töösuhet

<sup>37</sup> H-D. Steinmeyer. Casebook Arbeitsrecht. München: Beck 1994, lk 118.

<sup>38</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 2354.

<sup>39</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 86.

<sup>40</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 86.

<sup>41</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 86.

etteteatamistähtaja lõppemiseni, siis järelikult ei ole piisavalt mõjuvat põhjust ka töölepingu ülesütlemiseks.

Töölepingu võib mõjuval põhjusel ilma ülesütlemise tähtaega järgimata üles öelda. See eeldab vastavalt seaduse formuleeringule, et esinevad asjaolud, mille tõttu ülesütlemisavalduse tegijalt ei saa üksikjuhtumi kõiki asjaolusid arvestades ja mõlema lepingupoolle huvisid kaaludes eeldada töösuhte jätkamist kuni ülesütlemise tähtaja möödumiseni.<sup>42</sup> Küsimusele, millal on rikkumine nii tõsine, et tööandjal on kohene õigus etteteatamata ülesütlemiseks, saab vastata ainult üksikjuhtumi kõikide asjaolude alusel. Tööandja poolelt tuleb jälgida, milline kahju on töötaja käitumise tõttu tekkinud või veel tekib. Töötaja poolelt mängib rolli, missuguse süü vormiga<sup>43</sup> on tegemist.

Ülesütlemise tähtaeg hõlmab ajavahemikku ülesütlemise teatavakstegemisest ja jõustumisest kuni ülesütlemise tähtpäevani. Ülesütlemise tähtpäev on päev, mille lõppemisega möödub ülesütlemise tähtaeg, ülesütlemine muutub kehtivaks ja töösuhe lõppeb. Ülesütlemise tähtajad, nagu ka -tähtpäevad, kujutavad endast lepinguvabaduse ja sinna alla kuuluva lepingu lõpetamise vabaduse piiramist.<sup>44</sup>

Töölepingu erakorralise ülesütlemise üldjuht on erakorraline etteteatamiseta ülesütlemine. See tähendab, et kui töölepingu ülesütlemiseks on mõjuv põhjus, ei pea tööandja ülesütlemisest reeglina ette teatama. Mõjuv põhjus erakorraliseks ülesütlemiseks ilma etteteatamise tähtaegu järgimata on olemas, kui esinevad asjaolud, mille tõttu ei saa ülesütlemisavalduse esitajalt kõiki üksikjuhtumi asjaolusid arvesse võttes ja mõlema poole huvisid kaaludes eeldada lepingu jätkamist kuni ülesütlemise tähtaja lõppemiseni või kuni töösuhte lõpetamiseni poolte kokkuleppel. Mõjuvaks põhjuseks võivad olla ainult asjaolud, mitte subjektiivsed hinnangud. Töölepingu ülesütlemise eeldatavust hinnatakse üldiselt objektiivselt, mitte selle järgi, mida ülesütlemisavalduse esitaja ise eeldatavaks peab.<sup>45</sup> Oluline on kaaluda lepingupoolte huve. Tuleb kontrollida, kas ülesütlemist oleks saanud vältida leebemate vahenditega, eelkõige hoiatusega. Enamikul juhtudel toimub tööandjapoolne töötaja käitumisest tingitud põhjustel ülesütlemine siiski ilma etteteatamistähtaega järgimata.

Kui ülesütlemise asjaoludest ei piisa mõjuvaks põhjuseks etteteatamistähtaega järgimata ülesütlemise jaoks, tuleb kontrollida, kas ülesütlemisavaldus lõpetab töösuhte vähemasti ülesütlemise tähtaja möödumisega.

---

<sup>42</sup> W. Däubler (viide 19), lk 560.

<sup>43</sup> Vastavalt VÕS § 104 lg-le 2 on süü vormideks hooletus, raske hooletus ja tahtlus.

<sup>44</sup> K. Hümmerich *et al.* Arbeitsrecht. Band 1. Bonn: Deutscher Anwaltverlag c2008, lk 2354.

<sup>45</sup> K. Hümmerich *et al.* (viide 44), lk 2400.

Saksamaa Liitvabariigi seadusandja on kindlaks määranud ka ülesütlemise ajalise dimensiooni: töölepingu ülesütlemiseks on ette nähtud 14-päevane tähtaeg. See tähtaeg algab ajahetkest, mil tööandja saab teada ülesütlemiseks kohastest asjaoludest. Ülesütlemine on kehtiv, kui see tehakse töötajale teatavaks enne selle tähtaja möödumist. Tähtaja puhul peetakse silmas üksnes tööandja või tema personalijuhi teadmist ülesütlemise aluseks olevast kohastest asjaoludest.<sup>46</sup>

Läti seadusandja<sup>47</sup> on seevastu asunud seisukohale, et töötaja käitumisest tingitud põhjustel ei või töölepingut üles öelda hiljem kui ühe kuu jooksul alates rikkumisest teada saamisest, v.a ajal kui töötaja on ajutiselt töövõimetu või puhkusel või muul põhjendatud alusel ei tee tööd, aga mitte hiljem kui 12 kuu möödudes rikkumise toimepanemisest (§ 101 lg 3). Kui Eesti seadusandja on töösuhte ülesütlemisest etteteatamisel pidanud ülesütlemise põhjustest olulisemaks töötaja töösuhte kestust tööandja ettevõttes, siis Läti tööseaduse § 103 lg 1 seab erinevad etteteatamistähtajad töölepingu ülesütlemiseks sõltuvusse ainult ülesütlemise alustest. Nii võib tööandja töötaja käitumisest tingitud aluste puhul öelda töölepingu üles ilma etteteatamistähtaegu järgimata, kui töötaja on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse või kui töötaja on viibinud tööl alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all. Samas töölepingut rikkunud, töökohustusi täites ebamoraalselt käitunud või tööohutuse nõudeid rikkudes kolmandate isikute elu või tervise ohtu seadnud töötajale peab tööandja teatama ülesütlemisest ette 10 päeva. Nimetatud etteteatamistähtajad rakenduvad siis, kui kollektiivlepingus või töölepingus ei ole kokku lepitud pikemates etteteatamistähtaegades. Lisaks võimaldab § 103 lg 4 poolte kokkuleppel lõpetada töösuhte ka enne etteteatamistähtaja möödumist.

Leedu töökoodeksi<sup>48</sup> art 130 lg 1 alusel võib tööandja töölepingu üles öelda, teatades sellest töötajale kirjalikult allkirja vastu ette kaks kuud. Vastavalt Leedu töökoodeksi art 136 lg-le 3 võib tööandja töölepingu üles öelda ilma etteteatamata, kui töötaja täidab oma töökohustusi hooletult või paneb toime muid töödistsipliini rikkumisi eeldusel, et tema suhtes on rakendatud distsiplinaarkaristust viimase 12 kuu jooksul, või kui töötaja paneb toime mõne töökoodeksi art-s 235 nimetatud jämeda töökohustuste rikkumise.

---

<sup>46</sup> W. Däubler (viide 19), lk 569.

<sup>47</sup> Töös on kasutatud Läti tööseaduse ingliskeelset tõlget, mis on kättesaadav veebilehelt [http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Labour\\_Law.doc](http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/Labour_Law.doc) (viimati külastatud 05.05.2012).

<sup>48</sup> Töös on kasutatud Leedu töökoodeksi ingliskeelset tõlget, mis on kättesaadav veebilehelt [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_bin?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_bin?p_id=391385) (viimati külastatud 05.05.2012).



Euroopa Sotsiaalharta lubab selle ametliku lisa järgi lepingu lõpetamist ilma etteteatamistähtaega järgimata ainult raske käitumispuuduse olemasolu korral. Seda tingimust ei ole aga näiteks Saksamaa Liitvabariigi seadusandja üle võtnud, sest saksa õigus lubab jätkuvalt etteteatamistähtaega järgimata ülesütlemist mis tahes mõjuval põhjusel. Siiski jääks isegi Euroopa Sotsiaalharta kitsama mõiste järgi kohaldamisala ka etteteatamiseta isikust tulenevale ülesütlemisele. See tuleks kõne alla näiteks siis, kui kutseline autojuht on raskes joobes tehtud liiklusõnnetuse tõttu kaotanud juhtimisõiguse ning tööandjapoolse ülesütlemise põhjuseks ei ole mitte raske käitumispuudus, s.t õnnetusjuhtum, vaid sellest tulenev juhtimisõiguse kaotus.<sup>49</sup>

TLS näeb ette ka kohustuse maksta ülesütlemishüvitist lepingu rikkumise korral, kui tööandja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud. Sellisel juhul on töötajal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaaja järgimisel (TLS § 100 lg 5). Sõnastusega „hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaaja järgimisel” mõeldakse töötaja puhul tema saamatajäänud töötasu, mida tal oleks olnud võimalik etteteatamistähtajal veel saada. Vähem etteteatatud päevi, mille eest hüvitist makstakse, loetakse etteulatuvalt päevani, mis oleks seaduses ettenähtud etteteatamistähtaaja järgimisel saabunud.<sup>50</sup>

Millal järgida etteteatamistähtaega ja millal mitte, sõltub iga üksikjuhtumi asjaoludest. Arvesse tuleb võtta konkreetset olukorda ja töötajat ning hinnata asjaolusid kogumis. Seetõttu ei saa öelda, et teatud töötaja käitumise puhul võib töölepingu kohe üles öelda, teatud juhtudel tuleb aga järgida etteteatamistähtaegu. Tuleb arvestada, et üks ja sama põhjus võib olla erinevates olukordades erineva kaaluga ja mõjuga. Tööandja peab kaaluma, kas lähtudes hea usu põhimõttest samas olukorras tegutsevad isikud peaksid etteteatamistähtaaja järgimist mõistlikuks.<sup>51</sup> Autor arutleb etteteatamistähtajast kinnipidamise vajalikkuse üle iga käesoleva töö 2. peatükis analüüsitud TLS § 88 lg 1 näitlikus loetelus toodud töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise aluse juures eraldi.

---

<sup>49</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2403.

<sup>50</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 97–98.

<sup>51</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 41–42.

### 1.3.3. Hoiatus

Sellise kestvusvõlasuhte nagu töösuhte ülesütlemine tööandja poolt mõjuval põhjusel töötajapoolse lepingulise kohustuse rikkumise tõttu on reeglina lubatud alles pärast seda, kui töötajale on tehtud hoiatus. Saksamaa Liitvabariigis ei ole hoiatus kui õigusinstituut seadusega reguleeritud. Eesti seadusandja on hoiatust mõnevõrra reguleerinud, ent väga pealiskaudselt. Peamiselt on hoiatust kui õigusinstituuti kujundanud kohtupraktika ja selle järgi valitsev arvamus erakorralise töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise kui õigusmõiste ja proportsionaalsuse printsiibi täitmise üldjuhiks. Vahel räägitakse hoiatusest kui ülesütlemise teatest. Üksikasjadeni vaieldud dogmaatiliste aluste juures peavad nii hoiatuse õigustatus kui ka vajalikkus juhinduma eelkõige mõlemast ülesütlemisõiguses valitsevast põhimõttest: ülesütlemise proportsionaalsus (*ultima ratio*) ja tulevikule suunatus. See tähendab, et kuna ülesütlemine peab olema viimane abinõu ehk *ultima ratio*, peab hoiatusega üldjuhul viimast korda üritama töösuhet säilitada. Kuna ülesütlemine ei tohi olla karistusvahend, vaid peab tagama ainult töökohustuste lepingukohase täitmise tulevikus, antakse töötajale hoiatusega võimalus enda käitumist muuta. Seejuures on oluline, et töötajale ka tegelikult antakse võimalus hoiatatud käitumine lõpetada. Seega on tulemusteta hoiatus aluseks töötaja käitumist puudutavale negatiivsele prognoosile.<sup>52</sup>

Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata (TLS § 88 lg 3). Nimetatud TLS-i sätet tuleb kohaldada koosmõjus VÕS § 196 lg-ga 2, mis näeb ette õigustatud isiku kohustuse anda lepingut rikkunud poolele mõistlik tähtaeg lepingu rikkumise lõpetamiseks.<sup>53</sup> TLS-s teenib hoiatus lepingu rikkumise lõpetamiseks mõistliku tähtaja andmise eesmärki. Hoiatusega tööandja juhib töötaja tähelepanu rikkumisele ja annab võimaluse oma käitumist muuta. Töötaja ei tarvitse alati teadlik olla, et tema tööoskused või käitumine ei vasta tööandja ootustele ning hoiatus annab talle vajaliku informatsiooni olukorra parandamiseks.<sup>54</sup>

Töötaja hoiatamist enne töölepingu ülesütlemist eeldatakse, kuid sõltuvalt asjaoludest on seadusandja näinud ette ka võimaluse töölepingu ülesütlemiseks ilma töötajat sellest eelnevalt hoiatamata. Hindamaks, kas hea usu põhimõttest lähtudes tuleks tööandjalt oodata hoiatuse

<sup>52</sup> M. Kittner *et al.* Kündigungsschutzrecht: KSchR: Kommentar für die Praxis zu Kündigungen und anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 4. Aufl. Frankfurt/Mein: Bund-Verlag 1999, lk 65–66.

<sup>53</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 42.

<sup>54</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 42.

tegemist, tuleb kaaluda kõiki asjaolusid iga konkreetse juhtumi puhul eraldi. Vajalik on analüüsida, kas on olemas VÕS § 116 lg-s 2 loetletud lepingu olulise rikkumise asjaolud ja kas töötaja tökohustuste rikkumine oli eriliselt raske.<sup>55</sup> Juhul, kui tööandja noomib hoiatuses töötajat mitme kohustuserikkumise eest, peaksid kõik etteheited olema põhjendatud. Kui üks etteheide on ebaõige või ei ole tõendatud, võib see viia hoiatuse kehtetuseni tervikuna. Seepärast peaks praktikas iga hoiatus mõistma hukka ainult ühe kohustuserikkumise.<sup>56</sup>

Varemkehtinud TLS<sup>57</sup> nägi ette töölepingu lõpetamisel töötajapoolse tökohustuste rikkumise tõttu eelneva kehtiva distsiplinaarkaristuse olemasolu. Seoses uue TLS-i jõustumisega 01.07.2009 ei kohaldata enam töösuhtele töötajate distsiplinaarvastutuse seadust. Kehtivas TLS-s ettenähtud hoiatus ei ole samastatav varemkehtinud distsiplinaarkaristusega. Hoiatus ei ole karistus, vaid töötaja tähelepanu juhtimine puudujääkidele tema töölepingust tulenevate kohustuste täitmisel ehk tagasiside andmine. Seetõttu on hoiatamise kohustus sätestatud ka märgatavalt laiemalt. Tööandja peab kaaluma enne töötajast tuleneval mõjuval põhjusel töölepingu ülesütlemist hoiatuse tegemist kõikidel juhtudel. Samuti ei tehta hoiatust ainult töösuhte ülesütlemiseks seadusliku aluse saamiseks, vaid eelkõige selleks, et tagada töösuhte jätkusuutlikkus ja efektiivsus.<sup>58</sup>

Saksamaa Liidutöökohtu (edaspidi BAG) praktika järgi saab tööandja paljudel juhtudel alles siis töölepingu üles öelda, kui ta on eelnevalt teinud töötajale hoiatuse, sest kohene ülesütlemine oleks ülereageerimisena ebaproportsionaalne. See üldreegel kehtib soorituspuuduste korral (nt töötaja hilineb korduvalt), kuid peaks samas olema ebavajalik nn usaldusalas toimunud rikkumiste korral. BAG on ettevaatlike sõnadega otsinud lähenemist, milles ta vaatles hoiatust ka väljaspool sooritusala erandlikult nõutavana, „...kui töösuhe ei ole lepingurikkumise tõttu veel liiga tugevasti kannatanud ning tööandja saab sellega arvestada, et hoiatus viib lepingukohase käitumiseni tulevikus”. Sisuliselt ei ole need teistsugused eeldused kui need, mida nõutakse sooritusalas: seal ei ole hoiatus vajalik, kui rikkumine on eriti raske või töötaja väljendab, et ta ei kavatse oma käitumist niikuinii muuta. Edasi on oluline, et hoiatatud rikkumisi ei saa enam kasutada ülesütlemise alusena, vaid neil on ainult toetav funktsioon. Täpsemalt tähendab see seda, et uus rikkumine peab olema nii raske, et see ise õigustab töölepingu ülesütlemist. Kindlasti ei saa enam toetuda puudustele, millega ta on selgesõnaliselt või vaikumisi leppinud.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 43.

<sup>56</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3414.

<sup>57</sup> RT 1992, 15, 241, kehtetu RT I 2009, 5, 35 / RT I 2009, 11, 67.

<sup>58</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 43.

<sup>59</sup> W. Däubler (viide 19), lk 553–554.

Seni, kuni hoiatus on üksikjuhtumi puhul nõutav eeldus, võtab see leebema vahendina ülesütlemiselt õigustatuse. Proportsionaalsuse seisukohast tuleb ka hoiatuse enda puhul kontrollida, kas ei oleks leebemat vahendit.<sup>60</sup>

Hoiatus ülesütlemise eeldusena on tööandja poolne töötaja käitumise hukkamõistmise väljendus koos ähvardusega tööõiguslikeks tagajärgedeks, eriti töösuhte ülesütlemiseks, juhul kui töötaja oma käitumist ei muuda. Hoiatusega on tegemist siis, kui tööandja nimetab konkreetse käitumisreeglite rikkumise, taunib seda ning viitab sellele, et kui rikkumine kordub, siis on ohustatud töösuhte sisu või eksistents. Sõna „hoiatus” kasutamine ei ole nõutav, kuid töötajale peab olema selge, et tegemist ei ole pelgalt kerge rahulolematuse väljendusega, vaid ähvardavad konkreetset tagajärjed.<sup>61</sup>

Hoiatusel on mitmeid funktsioone:

- etteheitefunktsioon  
Tööandja kui võlausaldaja juhib töötaja tähelepanu täpselt kirjeldatud lepingut rikkuvale käitumisele. Töötajale tuletatakse seeläbi meelde tema töölepingulisi kohustusi ning ühtlasi manitsetakse tulevikus neid kohustusi täitma.
- hoiatusfunktsioon (teavitamis-, ähvardusfunktsioon)  
Töötajale antakse teada, et kui lepingut rikkuv käitumine kordub, peab ta arvestama tööõiguslike tagajärgedega (hoiatus kui ülesütlemise teade). Hoiatusfunktsioon on seotud proportsionaalsuse printsiibiga, *ultima ratio* printsiibiga.
- prognoosifunktsioon  
Hoiatuse eesmärk on luua kindel prognoosialus võimaliku järgneva ülesütlemise õigustatuse üle otsustamiseks. Pärast hoiatust jätkuv lepingurikkumine võimaldab negatiivset prognoosi paremini põhjendada.
- tõendamisfunktsioon (tõendi kindlustamise funktsioon)  
Hoiatusega saab tööandja kindlustada tõendid töötajapoolse lepingurikkumise kohta. Samas võib töötaja esitada omapoolseid nõudeid alles pärast ülesütlemise toimumist, kuid ka siis lasub tõendamiskoormus täielikult tööandjal.
- karistusfunktsioon (täpsemini karistusfunktsiooni puudumine)  
Hoiatus ei tohi tekitada kahju (karistada) halvasti käitumise eest. Seetõttu on põhjendatud rääkimine hoiatusest kui leebemast, ülesütlemisele eelnevast karistusest. Hoiatus ei tohiks töötajat karistada, vaid peaks teda julgustama tulevasele

---

<sup>60</sup> M. Kittner *et al* (viide 52), lk 66.

<sup>61</sup> W. Däubler (viide 19), lk 391.

lepingukohasele käitumisele. Kuna hoiatuse näol ei ole tegemist karistusega, siis ei ole võimalik ka hoiatuse tegemist töövaidlusorganis vaidlustada.<sup>62</sup>

- ennetamisfunktsioon

Vastupidiselt ühele BAG juhuslikule hinnangule ei ole hoiatusel ennetamisfunktsiooni teiste töötajate hirmutamiseks. Hoiatuse eesmärgiks on hoiatada ainult konkreetset töötajat.<sup>63</sup> Hoiatust ei tohiks teha teiste töötajate hirmutamiseks. See eeldaks, et hoiatus tehtaks ettevõttesiseselt avalikuks, mida võiks võrrelda häbiposti löömisega ja mis oleks ebaproportsionaalne.<sup>64</sup>

Hoiatuse funktsioonidest tuleneb selle õiguslik olemus: tegemist ei ole tahteavaldusega, kuna sellega ei kaasne töösuhte otseseid õiguslikke tagajärgi. Tegemist on õigustehingule sarnase toiminguga, millele kohalduvad siiski vastavad tahteavalduste kohta käivad tingimused.

Hoiatus peaks täpselt kirjeldama tööandja poolt taunitavat käitumist. Selles mõttes on hoiatusega tegemist ainult siis, kui manitsuse sisuks on täpselt kirjeldatud töötaja halb käitumine ning sellest tulenevalt ähvardavad töötajat edasistel sarnastel juhtudel tööõiguslikud tagajärjed kuni tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemiseni välja. Kui edasise halva käitumise puhuks ülesütlemise ähvardus puudub, on tegemist lihtsalt manitsuse või noomitusega, mitte hoiatusega selle rangemas mõttes.<sup>65</sup>

Etteheidetava kohustuserikkumise asjakohast koosseisu tuleb kirjeldada detailselt, eriti kohta ja sündmusega seotud isikuid, nagu ka kuupäeva ja kellaaega. Kohustusi rikkuva käitumise kirjeldus ei tohiks sisaldada ebavajalikke hinnanguid või täiendavaid asjaolude kirjeldusi.<sup>66</sup> Töötaja peab üheselt aru saama, missugust valeskäitumist ei tohi tulevikus enam ette tulla.

Hoiatus on ülesütlemisõiguse mõistes ainult siis oluline, kui sellele aluseks olevad asjaolud ning ülesütlemise ajendiks olev käitumine on samasugused või võrreldavad. Hoiatus peab puudutama seda sama kohustuste ringi, mida hilisem ülesütlemine.<sup>67</sup>

Hoiatus on töötaja käitumisest tuleneva ülesütlemise tavapärane, aga mitte kohustuslik eeldus. Hoiatuse tegemine ei ole vajalik eelkõige siis, kui töötaja keeldub lepingulise kohustuse täitmisest tõsimeeli ja lõplikult või kui esinevad erilised asjaolud, mis mõlema poole huve kaaludes õigustavad kohest ülesütlemist. Viimane tuleb kõne alla eriti siis, kui on tegemist

---

<sup>62</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 44.

<sup>63</sup> M. Kittner *et al* (viide 52), lk 66–67.

<sup>64</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3413.

<sup>65</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2413.

<sup>66</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3413.

<sup>67</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2414.

tõsise kohustuserikkumisega, mille õigusvastasus on puudutatud isikutele selgelt äratuntav ning mille puhul tööandjalt ei saa eeldada töötaja käitumise heakskiitu.<sup>68</sup> Rasked rikkumised nagu näiteks altkäemaksu võtmine või muud süüteo kahjustavad töösuhte usaldusala nii tugevasti, et hoiatus oleks mõttetu. Niisugusel juhul saab töölepingu üles öelda ka etteteatamata. Üldiselt peab siiski tegema kõigi sooritus- ja usaldusalas esinevate probleemide puhul hoiatuse, ka näiteks eraelus alkoholitarvitamise puhul, andmaks töötajale teine võimalus ning vastamaks proportsionaalsuse põhimõttele. Tööandja, kes aga liiga tihti hoiatab, võib nõrgendada hoiatusfunktsiooni. Näiteks BAG nõuab, et sel juhul eriti tungivat viimast hoiatust, et ülesütlemine oleks veel võimalik. Samas ei tohi juba kolmandat sama kohustuserikkumise eest tehtud hoiatust vaadata tähtsusetuna, muidu asetataks just järeleandlik tööandja ülesütlemisõiguse seisukohast ebasoodsasse olukorda.<sup>69</sup>

Iga käitumisest tingitud ülesütlemise puhul tuleb kontrollida, kas eelnevalt on tehtud hoiatus. Tõsiste kohustuserikkumiste korral, mille puhul töötaja kohustuste rikkumine on pikemata selge ja kus töötaja ei saanud arvestada enda käitumise heakskiiduga tööandja poolt, eeldab BAG, et ülesütlemisele eelnev hoiatus ei ole nõutav. See tuleneb sellest, et tööandjalt ei saa erakorralise ülesütlemise puhul lisaks põhimõttelise töösuhte jätkamise mitte-eeldatavusele eeldada isegi jätkamist kuni ülesütlemise tähtaja möödumiseni. Sellega oleks vastuolus, kui töötaja kohustusi rikkuva käitumise eest peaks esmalt tegema hoiatuse, enne kui uue rikkumise korral saaks toimuda etteteatamata ülesütlemine. Hoiatust ei pea tegema, kui töötaja ei taha lepingukohaselt käituda või ei ole selleks võimeline. Sellistel puhkudel kujutaks hoiatus mõttetut formaalsust, kuna käitumise muutmist ei saa oodata.<sup>70</sup>

Töötaja süü ei ole reeglina kehtiva hoiatuse eelduseks. Piisab objektiivsest kohustuserikkumisest.<sup>71</sup>

TLS § 88 lg 3 kohaselt ei ole hoiatuse jaoks ette kirjutatud kirjalikku vormi. Hoiatuse võib seepärast teha ka suuliselt, kuid ikkagi tuleb täpselt kirjeldada väidetavat kohustuste rikkumist. Praktikas kasutatakse reeglina juba tõenduslikel kaalutlustel kirjalikku vormi, sest kui tööandja otsustab pärast eelnevat hoiatust jätkuva või uue rikkumise korral siiski töölepingu üles öelda, peab ta olema vaidluse korral võimeline tõendama, et töötajat oli enne hoiatatud ja et töötaja oli hoiatuse tegemisest teadlik. Seda enam, et töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema

---

<sup>68</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2412.

<sup>69</sup> H. Reichold (viide 12), lk 239.

<sup>70</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3412.

<sup>71</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3414.

vaidluse tekkimisel neid korrata.<sup>72</sup> Seega oleks mõistlik vormistada hoiatus vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja saada töötaja kinnitus selle kättesaamise kohta. Hoiatuse kehtivuseks peab töötaja igal juhul hoiatuse sisust teada saama. See nõue tuleneb hoiatuse funktsioonidest noomida halvastikäitumist ja hoiatada töötajat järgmiste sammude eest juhtumi korduvusel. Neid eesmärke saab täita ainult hoiatus, millest ka tegelikult on teada saadud.<sup>73</sup>

Kas iga volitatud isik on ka hoiatuse tegemiseks volitatud, on kaheldav: ainult siis, kui avalduse teeb isik, kellel oleks ka teisele tööle ümberpaigutamise või lepingu ülesütlemise õigus, on hoiatusfunktsioon tõepoolest täidetud.<sup>74</sup> Hoiatuse tegemiseks on õigustatud kõik isikud, kes on enda ülesannete tõttu volitatud tegema nii töösoorituse koha, aja kui ka laadi ja viisi osas siduvaid avaldusi. Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktika järgi langeb hoiatuse tegemise õigus kokku korralduste andmise volitusega. Seega ei vasta hoiatuse tegemiseks õigustatud isikute ring töölepingu ülesütlemiseks õigustatud isikute ringile.

Oma mõjust tulenevalt halvendab hoiatus töötaja õiguslikku seisundit, sest uue kohustuserikkumise korral riskib ta töösuhte ülesütlemisega. Sel põhjusel on tegemist vähemalt õigustehingule sarnase toiminguga. See tähendab, et tööandja ei saa hoiatuse tegemist teadmata kaugusse edasi lükata nagu see on võimalik lihtsa rahulolematuse väljenduse korral. Mõistlik oleks kahenädalane tähtaeg. BAG ei ole seda siiski heaks kiitnud.<sup>75</sup>

Hoiatuse kehtivuseks puudub samuti kindel tähtaeg. Tuleb otsustada üksikjuhtumi asjaolude järgi, kas tööandjalt võiks eeldada pärast teatud aja möödumist ilma töötajapoolse uue kohustuserikkumiseta, et ta saaks ülesütlemisel toetuda hoiatusele. Siinkohal on olulised töötaja ja tema käitumise puuduste laad. Seda lähenemist toetab ka näiteks Hesseni liidumaa töökohus ühes kaasuses, kus ta on asunud seisukohale, et olukorras, kus töötaja käitus pärast hoiatuse saamist kaks ja pool aastat probleemivabalt, ei saa tööandja enam toetuda hoiatusele.<sup>76</sup> Läti tööseaduse § 90 lg 5 kohaselt loetakse hoiatus oma mõju kaotanuks, kui selle tegemisest ühe aasta jooksul ei ole töötajale tehtud uut hoiatust.

Saksa õiguskirjanduses on väidetud, et tavajuhul ei ole hoiatuse tegemine pärast ühe aasta möödumist kohustuste rikkumisest enam võimalik. Läti tööseadus näeb ette veel hoiatamisele

---

<sup>72</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 79.

<sup>73</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3413–3414.

<sup>74</sup> W. Däubler (viide 19), lk 391–392.

<sup>75</sup> W. Däubler (viide 19), lk 392.

<sup>76</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3415.

eelneva sammu. Nimelt peab tööandja § 90 lg 2 järgi enne hoiatuse tegemist tutvustama töötajale kirjalikus vormis tema kohustuserikkumist ja küsima töötajalt selle kohta kirjalikku selgitust. Seejärel ei või hoiatust teha hiljem kui ühe kuu jooksul alates rikkumisest teada saamisest, v.a ajal kui töötaja on ajutiselt töövõimetu või puhkusel või muul põhjendatud alusel ei tee tööd, aga mitte hiljem kui kuue kuu möödudes rikkumise toimepanemisest.

Kuna hoiatusel on karistusega sarnane iseloom, nõustatakse saksa õiguskirjanduses teenistujate ja riigiametnike eeskirjadele viidates, et õigustatud hoiatust võib isikutoimikus säilitada maksimaalse tähtajaga kaks kuni kolm aastat.<sup>77</sup> Lähtuvalt Eestis kehtiva TLS §-st 136 ei ole tööandjal enam kohustust säilitada töötajate isikukaarte. Ometi on tööandjal jätkuvalt kohustus pidada töötajate kohta arvestust, mida ta võib jätkata isikukaartidel. Seega saab tööandja säilitada kas siis isikutoimikus või muul viisil koopia töötajale tehtud hoiatusest, lihtsustamaks sellega enda tõendamiskohustust hilisemate võimalike vaidluste korral.

Saksa õiguskirjanduses ollakse seisukohal, et kord juba hoiatatud kohustuserikkumine ei saa enam teenida ülesütlemise alusena. Asjaolu, et ülesütlemisõigus „kasutatakse ära”, tuleneb sellest, et hoiatus peab ennetama samalaadseid kohustuserikkumisi tulevikus. Alles uus kohustuserikkumine saab seega kujutada alust töölepingu ülesütlemiseks.<sup>78</sup>

Leedu tööõigus tunneb töötaja korrale kutsumiseks erinevaid distsiplinaarkaristusi. Vastavalt töökoodeksi art-le 237 võib töödistsipliini rikkumisel rakendada järgmisi distsiplinaarkaristusi: hoiatus, noomitus, töölt kõrvaldamine. Leedu töökoodeksi art 241 lg 1 järgi peab distsiplinaarkaristust rakendama viivitamatult pärast distsipliini rikkumisest teada saamist, aga mitte hiljem kui ühe kuu jooksul alates rikkumisest, v.a aeg, mil töötaja ei saanud tööd teha haiguse, töölähetuse või puhkuse tõttu, ning ajal, mil töötaja suhtes viidi läbi kriminaalmenetlust – mitte hiljem kui kahe kuu jooksul kriminaalmenetluse lõppemisest või kohtuotsuse jõustumisest. Distsiplinaarkaristust ei saa kohaldada, kui rikkumise toimumisest on möödunud rohkem kui kuus kuud. Juhul, kui töödistsipliini rikkumine selgus auditi või inventuuri käigus, võib distsiplinaarkaristust rakendada hiljemalt kahe aasta jooksul rikkumise toimepanemisest (art 241 lg 2).

Tuginedes Leedu töökoodeksi art-le 243 tuleb loetakse distsiplinaarkaristus „kustunuks“, kui töötaja suhtes ei ole selle kohaldamisest ühe aasta jooksul rakendatud uut distsiplinaarkaristust. Lisaks võib tööandja töötajale kohaldatud distsiplinaarkaristuse enne

---

<sup>77</sup> W. Däubler (viide 19), lk 393.

<sup>78</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3415.



selle kehtivustähtaja lõppemist „tühistada“, kui töötaja jätkab töötamist hoolsalt ja kohusetundlikult (art 244).

#### 1.3.4. Teise töö pakkumine

TLS § 88 lg 2 näeb ette tööandja kohustuse enne töölepingu ülesütlemist pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd. Teise töö pakkumise kohustust on seadusandja käsitlenud võrdlemisi laialt. Tööandja on kohustatud pakkuma töötajale kõiki olemasolevaid sobivaid töökohti. Pakutav töökoht ei pea piirduma vaid erialase töö pakkumisega, vaid peab vastama töötaja võimetele.<sup>79</sup> Seda on kinnitanud ka Riigikohus oma otsuses nr 3-2-1-103-06<sup>80</sup>, mille p 13 järgi ei saa tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd piirduda vaid kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema.

Vajadusel peab tööandja korraldama töötajale täiendusõpet, kohaldama ja muutma töötingimusi töötaja võimete kohaselt. Töötingimuste muutmise kohustus on tööandjal vaid juhul, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.<sup>81</sup>

Seega on tegemist järjekordselt hinnangulise küsimusega, kas uue töö pakkumine on seotud liigsete kuludega ja kas töö pakkumist võib mõistlikult eeldada. Eelkõige tuleb teist tööd pakkuda töölepingu ülesütlemisel töövõime vähenemise tõttu (ebapiisav tööoskus, töökohale sobimatus, kohanematus või tervises seisund). Teise töö pakkumist ei saa tööandjalt nõuda, kui töölepingu ülesütlemise on tinginud töötaja töökohustuste rikkumine (nt joobeseisundis tööl viibimine, tööandja usaldamatuse põhjustamine jne).<sup>82</sup>

Töötaja käitumisest tulenevate ülesütleamise aluste puhul peab alati eraldi kontrollima, kas sellist töötaja ümberpaigutamist või asendamist (töötamise jätkamine vabal ametikohal) saab tööandjalt eeldada. Siin tuleb ühelt poolt küsida, kas ülesütleamise asjaolud (tülid kolleegidega jne) ei luba prognoosida, et töötaja rikub samasuguseid kohustusi ka teisel ametikohal. Teiselt poolt on töötaja süülise käitumise korral tööandja pingutuste suhtes, võimaldada töötajal edasi töötada, madalamad nõuded kui näiteks ettevõttest tulenevatel töölepingu ülesütleamise alustel.<sup>83</sup>

Teatud tingimustel võib tulla vaatluse alla töötaja edasitöötamine mõnel teisel ametikohal. Proportsionaalsuse põhimõtte järgi peab tööandja enne igat ülesütlemist kontrollima, kas töötaja ümberpaigutamine või asendamine mõnele teisele ametikohale on võimalik ja

<sup>79</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 44.

<sup>80</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-103-06.

<sup>81</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 44.

<sup>82</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 44.

<sup>83</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2414.

eeldatav. Ümberpaigutamine või asendamine tuleb kõne alla siis, kui on olemas vaba ametikoht, millel töötaja saab nõutud tegevust nõuetekohaselt täita ning on olemas objektiivsed viited sellele, et töötaja ei jätkata talle etteheidetud käitumist teisel ametikohal, s.t tegemist ei ole töökohast sõltumatu kohustusterikkumisega. Kohustusterikkumised on töökohast sõltumatud, kui edasiste rikkumiste vältimise oht ei vähene töö jätkamisel teisel ametikohal. Siin võib nimetada näiteks tõendamis- ja teatamiskohustuste rikkumist haiguste puhul, sagedast hilinemist, ettevõttesisese suitsetamis- ja alkoholikeelu rikkumist jne. Nendel juhtudel on edasitöötamine leebema vahendina ebasobiv.<sup>84</sup>

Edasitöötamise eeldatavuse üle otsustamisel on oluline ka asjaolu, kuidas on vastavaid töötajate käitumisviise (töökohustuste rikkumisi) ettevõttes seni karistatud.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3416.

<sup>85</sup> W. Däubler (viide 19), lk 567.

### 1.3.5. Mõistlik aeg ülesütlemiseks

Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama (TLS § 88 lg 4). Sama põhimõtte sätestab ka VÕS § 196 lg 3.<sup>86</sup>

Kui on olemas mõjuv põhjus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, siis omab see põhjus eelkõige tähtsust just antud ajahetkel. Kui tööandja ei ole kasutanud mõistliku aja jooksul oma õigust töölepingu üles öelda, kaotab see mõjuv põhjus aja möödudes oma olulisuse.<sup>87</sup>

Varemkehtinud TLS-i kohaselt oli tööandjal võimalik tööleping lõpetada kuu aja jooksul arvates töötaja poolt rikkumise toimepanekust või sellest teadasaamisest. Kuna kehtiv TLS ei sätesta kindlat tähtaega, on tegemist hinnangulise küsimusega, mida pidada mõistlikuks ajaks.<sup>88</sup>

Tööandja peab eraldi igal konkreetsel juhul kaaluma kõiki asjaolusid ja hindama, kas mõistlik aeg töölepingu ülesütlemiseks on möödas või mitte. Samal ajal ei saa ka töövaidlusorgan automaatselt lugeda töölepingu ülesütlemist tühiseks põhjusel, et tööandja on rikkunud mingit kindlat ülesütlemise tähtaega. Töövaidlusorgan peab samuti hindama, kas töölepingu ülesütlemine toimus mõistliku aja jooksul pärast ülesütlemise aluseks olnud asjaolu selgumist.<sup>89</sup>

Näiteks on Tallinna Ringkonnakohus asunud seisukohale<sup>90</sup>, et kui tööandja saab töötajapoolsest rikkumisest teada kohe pärast juhtumi asetleidmist, kuid ütleb sel alusel töölepingu üles alles neli kuud hiljem, on ülesütlemine vastuolus TLS § 88 lg-ga 4, s.t ülesütlemine ei ole toimunud mõistliku aja jooksul. Samas, olukorras, kus töötaja rikkumine leidis aset aprillis, kuid tööandja sai sellest teada alles rohkem kui kolm kuud hiljem, kui töökohustuste rikkumine tuvastati sisejuurdlusaktiga, on Tallinna Ringkonnakohus leidnud<sup>91</sup>, et öeldes töölepingut üles kahe päeva jooksul pärast sisejuurdluse tulemustest teadasaamist, on tööandja järginud TLS § 88 lg-st 4 tulenevat mõistliku aja põhimõtet. Seega on mõistlik aeg iga üksikjuhtumi puhul hinnanguline küsimus.

<sup>86</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 45.

<sup>87</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 45.

<sup>88</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 45.

<sup>89</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 45.

<sup>90</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-09-53776/19, p 29.

<sup>91</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-09-58618/35.

Teisalt ei saa käitumisest tingitud ülesütlemine järgneda liiga lühikese aja jooksul pärast hoiatuse tegemist. Hoiatuse mõte seisneb selles, et juhtida töötaja tähelepanu valestikäitumisele ning hoida teda edaspidise lepingukohase käitumise juures. Seetõttu tuleb anda töötajale võimalus enda käitumist muuta, misjuures peab tal olema teatud n-ö katseaeg. Näiteks kui tööandja teeb etteheiteid töötaja liiga nõrgale töösooritusele, peab ta andma töötajale piisavalt aega soorituse tõstmiseks, enne kui ta töölepingu kohustuserikkumise tõttu üles ütleb. Mõnevõrra teisiti on siis, kui tööandja on teinud hoiatuse töötaja kohustuserikkumise kohta, mille töötaja saab koheselt lõpetada. Sel juhul saab tööandja põhimõtteliselt pikemalt ootamata toetuda ülesütlemisel kohustuserikkumisele.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3415.

## **2. Töötaja käitumisest tingitud töölepingu erakorralise ülesütlemise alused**

### **2.1. Tööandja mõistlike korralduste eiramine või töökohustuste rikkumine**

Kõige sagedasem ajend töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on töötaja raske kohustusterikkumine. Siia alla kuuluvad näiteks pidev töölt puudumine, sage tööle hilinemine, näilik haigusleht, omavoliline puhkusele minek kui ka tööandja vastu süütegude toimepanemine. Siia alla kuuluvad ka väidetava haiguse tõttu töölt puudumine, et siis „haigena” pidutseda, aga ka ettevõttes kehtivast suitsetamiskeelust üleastumine, kui sellest tekib plahvatuse oht.<sup>93</sup>

Töösuhte puhul on tegemist kestvusvõlasuhtega ning tööleping on oma olemuselt kestvusleping, s.t leping, milles kohustused ja õigused tekivad kogu aeg uuesti. Põhisoorituskohustused on määratletud töölepinguga, kõrvalkohustused täiendavalt seaduse ja kollektiivlepingu nõuetega. Tallinna Ringkonnakohus<sup>94</sup> on märkinud, et töötajal lasuvad töölepingust tulenevalt ka sellised kohustused, mida ei ole töötajale detailse kirjelduse esitamisega teatavaks tehtud. Nii lasub töötajal üldine hoolsuskohustus, mille raames peab töötaja näitama töölepingust tulenevate kohustuste täitmisel üles sellist hoolsuse määra, mida võib ühelt konkreetse töötajaga sarnaselt töötajalt tavaliselt mõistlikult eeldada. Sellise kohustuse rikkumine võib viia töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse tekkimiseni. Lisaks sellele kehtib tsiviilõiguses põhimõte, et iga lepingupool peab hoolitsema selle eest, et võlasuhte täitmisel ei kahjustataks teise lepingupoole isikuid, omandit ega muid õigushüvesid ning et loobutaks kõigest, mis võiks kõigutada lepinguks vajalikku usaldust.

TLS § 5 lg 1 p 3 kohaselt peab töölepingu kirjalik dokument sisaldama tööülesannete kirjeldust. Kokkulepitud tööülesannete täitmine on töötaja esmane kohustus. TLS § 15 loetleb töötaja peamised kohustused töösuhtes. Need on otse seadusest tulenevad kohustused, mis aga ei välista töötaja ja tööandja õigust leppida kokku töölepingus ka täiendavates kohustustes. Töökohustused ei seisne ainult kokkulepitud ajal ja nõutava kvaliteediga tööülesannete täitmisel, vaid töösuhtest tulenevateks kohustusteks on ka kinnipidamine tööandja poolt kehtestatud töökorralduse reeglitest, tööohutuse ja töötervishoiu nõuetest jne.<sup>95</sup>

Lähtuvalt TLS § 1 lg-st 1 kohustab tööleping töötajat tööandja juhtimisele ja kontrollile alludes töösooritusele ning tööandjat maksma töötajale selle eest kokkulepitud tasu. TLS § 15 lg 2 p 3 kohaselt on töötaja kohustatud õigel ajal ja täpselt täitma tööandja seaduslikke

<sup>93</sup> W. Däubler (viide 19), lk 565.

<sup>94</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-10-35093/32, p 8.

<sup>95</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 49.

korraldusi. Mõistlikud korraldused ongi eelkõige seaduslikud korraldused. Lisaks sellele on töötajal mitmeid kõrvalkohustusi. Nii peab töötaja arvestama tööandja õigustatud huvidega. Sellele viitab ka TLS § 16 lg 1. Kõrvalkohustuste hulka kuulub näiteks töötajapoolne tööandja informeerimine enda muudest tegevustest, aga ka hädaabitööde kohustus. Töötajat puudutavad lepinguliste kohustuste raames erinevad kaitse- ja hoolsuskohustused.<sup>96</sup>

TLS § 17 määrab kindlaks, millised tööandja korraldused on seaduslikud ja töötajale täitmiseks kohustuslikud:

- tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesannetega;
- tööandja poolt antud korraldused peavad olema kooskõlas töölepingu, kollektiivlepingu ja seadusega;
- korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi;
- tööandja korraldus ei tohi olla vastuolus hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega;
- töötajale on täitmiseks kohustuslik ka tööandja korraldus, mis tulenes hädavajadusest.<sup>97</sup>

Täiendavad kohustused on võimalik kehtestada ka töökorraldusega. Üpris lihtsad on suurem osa tingimusi, mille eesmärgiks on ettevõtte kaitsmine. Kui keelatakse ettevõtte vara kaasavõtmine või seadmeid kahjustav tegevus ja nõutakse säästlikku materjalikasutust, on tegemist ainult juba olemasolevate kõrvalkohustuste konkretiseerimisega.<sup>98</sup>

Töötajapoolne kohustuste rikkumine peab olema nii intensiivne, et selle tulemuseks on tootmise või usalduse häirimine. Seejuures tuleb kohaldada objektiivseid kontrollireegleid. BAG kasutab selles kontekstis „rahulikult ja mõistlikult otsustava tööandja” vormelit. Käitumisest tingitud ülesütlemise alusena tuleb vaatluse alla ainult selline asjaolu, mida niisugune tööandja võiks kasutada ülesütlemise alusena.<sup>99</sup>

Kui töötaja rikub kohustusi, on tööandjal tema karistamiseks rida võimalusi. Kui töötaja keeldub töö tegemisest põhjuseta, on tööandjal töölepingust tulenev täitmise nõue. Siiski ei pruugita töösoorituseks kohustavat otsust isiklikest õigustest tulenevatel põhjustel täitmisele pöörata. Seepärast ei minda peaaegu kunagi seda teed. Ettenähtud kahju hüvitamise nõue on lubatud ainult selles ulatuses, kui suur on süüliselt tekitatud kahju.<sup>100</sup>

<sup>96</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2102.

<sup>97</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 49–50.

<sup>98</sup> W. Däubler (viide 19), lk 385.

<sup>99</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3411.

<sup>100</sup> W. Däubler (viide 19), lk 390.

Töötaja kohustusterikkumine on üksnes siis piisavalt raske, kui see on toimunud süüliselt. Erandjuhtudel võib käitumisest tingitud ülesütlemist õigustada ka tõendamatu süüga raske lepingukohustuste rikkumine. Mõistlikum on eeldada käitumisest tingitud ülesütlemist ainult karistatava ja isikule omistatava käitumise puhul, et välistada piiritlemist isikust tingitud ülesütlemisest. Süü puudumisel ei ole seega käitumisest tingitud ülesütlemine võimalik. Kui asutakse kontrollima, kas töötajapoolne töökohustuste rikkumine oli vabandatav või mitte, tuleb rakendada ranget reeglit: rikkumine on vabandatav üksnes siis, kui töötaja võis olla pärast põhjalikku uurimist ja kontrolli veendunud, et tal on luba tegevuseks või tegevusetuseks.<sup>101</sup>

Kui tööandja saaks töölepingu väga lihtsalt üles öelda, rikuks see ka tööandjale siduvat proportsionaalsuse printsiipi. Nii näiteks ei või vaadelda piisava põhjusena seda, kui haiguslehel olev töötaja ei käitu päris korrektselt (nt haiguslehel töötaja peaks arsti soovitusel lamama voodis, kuid teda nähakse hoopis kinos). Sage hilinemine võib pärast eelnevat hoiatust ülesütlemist õigustada. Kriitikat volitatud isikute või ettevõtte aadressil nimetatakse ikka ja jälle kui ülesütlemise alust. Kohtupraktika järgi on aga lubatud kriitika enda ametikoha puuduste kohta, kui töötaja tegutseb petitsiooniõigust teostades. Seejärel tuleb valitseva arvamuse järgi võtta ette huvide kaalumise, mis kaasab üksikjuhtumi kõik asjaolud, näiteks küsib, kas kohustuse rikkumisest tekkis ka tõrge ettevõtte töös.<sup>102</sup>

Kui töötaja puudub põhjuseta töölt hoolimata tehtud hoiatusest, võib see vastavalt üksikjuhtumi asjaoludele õigustada töölepingu erakorralist ülesütlemist. Mõjuva põhjuseta töölt puudumisel rikub töötaja kohustust teha kokkulepitud tööd. Erakorraline ülesütlemine on näidustatud eriti korduva, mittevabandatava töölt puudumise korral. Sama kehtib hilinemise ja omavolilise töölt lahkumise kohta. Omavolilisse töökohalt lahkumisse puutuvalt saab näiteks Tartu Ringkonnakohtu otsusest<sup>103</sup> järeldada, et sellisel juhul on oluline selgitada välja, mida on peetud silmas töötaja töökoha all – kas selleks on ainult siseruumid või ka välisterritoorium. Samas on kohtupraktikas avaldatud arvamust, et isegi kui lugeda töötaja 10–15 minutiks tööruumidest lahkumist töökohustuste rikkumiseks, ei ole tegemist sellise rikkumisega, mis oleks aluseks TLS § 88 lg 1 p 3 järgi töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks tööandja poolt.

Nii põhjuseta töölt puudumise kui ka sagedase hilinemise juhtudel otsustab ülesütlemise kehtivuse küsimuse reeglina huvide kaalumise. Ühelt poolt peab kontrollima, kas

<sup>101</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3411.

<sup>102</sup> W. Däubler (viide 19), lk 555–556.

<sup>103</sup> Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-09-49183/29, p 7–8.



töötajapoolne rikkumine häiris tööd. Hilinemise tõttu hoiatuse saanud töötajalt oodatakse, et ta rakendaks erilisi abinõusid, et uuesti mitte hilineda. Samuti omab hilinemise korral tähtsust asjaolu, kui tihti töötaja hilineb ning millist ajavahemikku hilinemised hõlmavad.<sup>104</sup> Näiteks on Riigikohus ühes oma varasemas otsuses<sup>105</sup> leidnud, et töötaja ühekordset 45-minutilist tööle hilinemist ei saa vaadelda piisavalt mõjuva töökohustuse rikkumisena, mis õigustaks töösuhte ülesütlemist.

Kui töötaja keeldub täitmast tööandja korraldusi või rikub töökohustusi, siis välja selgitamaks, miks ta selliselt käitub, on asjakohane töötajaga vestlemine ja hoiatuse tegemine. Töötaja ei pruugi aru saada, et ta on pannud toime rikkumisi. Hoiatuse tegemine annab töötajale võimaluse oma käitumist muuta ja olla hoolikam. TLS § 88 lg 1 p 3 sellise sõnastusega on seadusandja tahtnud rõhutada, et reeglina peaks tööandja töötaja poolt töökohustuste rikkumise korral töötajat eelkõige hoiatama ja võimalusel hoiduma töösuhte ülesütlemisest.<sup>106</sup> Kui aga töötaja, eirates tööandja seaduslikku korraldust, näiteks paneb ohtu kaastöötajate, klientide ja enda elu või tervise, võib väita, et tegemist sedavõrd olulise lepingu rikkumisega, et see õigustab töölepingu ülesütlemist.

Riigikohus on nentunud<sup>107</sup>, et tööandja või kohtu otsus töötaja töökohustuste rikkumise oluliseks või mitteoluliseks tunnistamisel põhineb töötaja süüteo asjaoludele (faktikoosseisule või -kogumile) antud hinnangul. Hindamisele kuuluvateks asjaoludeks on süüteo raskus, selle toimepanemise asjaolud ja töötaja eelnev käitumine. Siinjuures tuleb hinnangu andmisel teha vahet töötaja süüteo formaalsetel ja sisulistel tunnustel. Töökohustuste täitmata jätmine või nõuetele mittevastav täitmine (rikkumine formaalses mõttes) iseenesest ei saa olla töölepingu lõpetamise aluseks. Tööandja peab tuvastama ka töötaja teo sisulist külge iseloomustavad asjaolud, eelkõige töötaja süü. Kohustuse rikkumise raskuse määravad selle rikkumise tagajärjed, töötaja suhtumine rikkumisse ja selle tagajärgedesse. Rikkumise juures tuleb arvestada ka olukorda, milles rikkumine toime pandi. Seega tuleb hinnata kõiki asjaolusid kogumis.

Läti tööseaduses on sarnane säte § 101 lg 1 p 1, millest tulenevalt võib tööandja töölepingu töötajast tingitud asjaoludel üles öelda, kui töötaja on ilma õigustatud põhjuseta märkimisväärselt rikkunud töölepingut või kindlaksmääratud töökorraldust.

---

<sup>104</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3420.

<sup>105</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr III-2/1-60/95.

<sup>106</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 50.

<sup>107</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-48-02, p 12.

Leedu tööõigus võimaldab töölepingu üles öelda, kui töötaja rikub töödistsipliini. Vastavalt töökoodeksi art-le 228 peab töötaja töötama hoolsalt ja ausalt, järgima töödistsipliini, täitma tööandja seaduslikke korraldusi ja käske õigeaegselt ja täpselt, järgima tehnoloogilise distsipliini nõudeid, tööohutust ja tervist, ning kasutama tööandja vara säästlikult. Töödistsipliini rikkumist loetakse töökoodeksi art 234 järgi töötaja süüliseks töökohustuste mittetäitmiseks või mittekohaseks täitmiseks. Lisaks näeb Leedu töökoodeksi art 235 lg 2 p 9 siinkohal eraldi ette tööandja võimaluse töölepingu etteteatamata ülesütlemiseks jämeda töökohustuste rikkumise pärast, kui töötaja puudub töölt terve päeva (vahetuse) ilma mõjuva põhjusega.

Töökohustuste rikkumise tõttu töölepingu ülesütlemisel ei saa eeldada, et tööandja pakuks töötajale teisti tööd või korraldaks oma kulul talle täiendusõpet. Mis puutub etteteatamistähtaegade järgimisse, siis tavaliselt töötaja poolt töökohustuste rikkumine häirib oluliselt tööandja töökorraldust või majandustegevust, mistõttu ei saa mõistlikult eeldada, et tööandja järgiks etteteatamistähtaegu. Kui töötaja töökohustuste rikkumine tööandja tegevust oluliselt ei häiri, siis sisuliselt puudub ka alus töölepingu ülesütlemiseks<sup>108</sup>, sest sellisel juhul ei ole tegemist mõjuva põhjusega.

---

<sup>108</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 51.

## 2.2. Tööl viibimine joobeseisundis

Tööandjal on õigustatud huvi, et töö kulgeks sujuvalt. Sellest tuleneb töötaja kohustus käituda tööandja ruumides korralikult ja mitte rikkuda tema õigustatud huvi sujuvale töö kulgemisele. Siit omakorda tulenevad töötaja erinevad nn tegevusetuskohustused, mis lähtuvad otseselt tööandja omandi kaitsest ning puudutavad ka töötajate omavahelist koostööd.<sup>109</sup>

Üheks selliseks kohustuseks, mille suhtes töötajalt oodatakse tegevusetust, on uimastavate ainete tarvitamine. Tööandjal on õigustatud huvi selle vastu, et töötaja ei tarvitaks oma tööajal töö tulemust või töö kulgu mõjutavaid uimastavaid aineid. Kas töö tulemus muutub alkoholi tõttu võimatuks, sõltub juba töökohustuste täitmise (töösoorituse, töötegemise) nõudest endast.<sup>110</sup> Kui töötaja ohustab töökoha või kolmandate isikute ohutust või kolleegide huve, rikub ta kaudselt juba TLS § 15 lg 2 p-st 5 tulenevat kohustust hoiduda ennast ja teisi kahjustavast käitumisest (s.o antud juhul relatiivne alkoholikeeld).

Kui töötaja rikub alkoholikeeldu, saab tööandja ühelt poolt lõpetada töölepingu erakorralise ülesütlemisega (hoiatus, ülesütlemine) või kahju tekkimise korral nõuda kahju hüvitamist. Sellega, et TLS § 88 lg 1 p-s 4 on ette nähtud eelneva hoiatamise vajadus, tahab seadusandja rõhutada, et tavaolukorras ei peaks esmakordne joobes tööl viibimine ehk esmane eksimus olema aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Kui töötaja töö on aga seotud suurema ohu allikaga (nt mehhanismidel töötamine või sõiduki juhtimine) ja tööl viibimine joobeseisundis võib seada ohtu teiste töötajate ning klientide elu ja tervise, siis võib sellist rikkumist lugeda ka raskeks ja öelda töölepingu üles ilma eelneva hoiatuseta.

Kuna TLS ei ava joobeseisundi mõistet, leiab töö autor, et mõiste sisu selgitamiseks tuleks pöörduda liiklusseaduses<sup>111</sup> (edaspidi LS) alkoholijoobe kohta sätestatu, aga ka karistusõigusliku tähendusega alkoholijoobe ja kriminaalkohtumenetluses tehtud järeltule poole. Eeltoodut tuleks arvestada eriti kutselistest autojuhtidest töötajate puhul, kelle alkoholijoobe tuvastamine karistusõigusliku käsituse kaudu tuleb kõne alla ka näiteks seoses kindlustusõigusega. LS § 69 järgi ei tohi sõidukijuht olla joobeseisundis. Joobeseisund on LS-i tähenduses alkoholi, narkootilise või psühhotroopse aine või muu sarnase toimega aine tarvitamisest põhjustatud terviseseisund, mis avaldub väliselt tajutavates häiritud või muutunud kehalistes või psüühilistes funktsioonides ja reaktsioonides. Riigikohtu

<sup>109</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2108.

<sup>110</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2108.

<sup>111</sup> RT I 2010, 44, 261, RT I, 02.03.2012, 14.

kriminaalkolleegium on jõudnud arvamusele<sup>112</sup>, et lähtuvalt LS joobeseisundi määratlusest eeldab alkoholijoobe seisundi tuvastamine esiteks teo ehk alkoholi tarvitamise kindlakstegemist. Teiseks tuleb alkoholijoobe seisundi tuvastamisel sedastada tagajärje olemasolu, s.t tõdeda, et isiku kehalised või psüühilised funktsioonid on häiritud või muutunud. Kolmandaks tuleb jõuda veendumuseni, et eelnimetatud tegu ja tagajärg on omavahelises põhjuslikus seoses.

Alates 01.07.2009 kehtinud LS-i ja ka praegu kehtiva LS-i järgi on seadusandja sidunud alkoholijoobe olemasolu konkreetse numbrilise näitajaga see tähendab, et karistusõiguslikult on võimalik lugeda sõidukijuht alkoholijoobes olevaks üksnes tingimusel, et tema väljahingatavas õhus või veres on mõõdetud teatud kogus alkoholi. Nii on seadusandja loonud tõendamisobjekti, mille tõendamine ei ole iga tõendiliigi abil võimalik. Nõnda ei saa alkoholisisalduse määra isiku veres tuvastada tunnistaja ütluste alusel.<sup>113</sup>

Vaatamata sellele, et karistusõiguslik joobeseisundi mõiste kohaldub LS-i kaudu kohati ka eraõigusele, peaks käesoleva töö autori arvates olema tööandjal üldjuhul võimalik toetuda töötaja alkoholijoobele kui töösuhte ülesütlemise alusele ka teistele tõenditele tuginedes. Kuna tööandja ei saa reeglina sundida töötajat tegema alkoholitesti või laskma mõõta oma verealkoholisisaldust, kuid vaidluse korral peab tööandja siiski tõendama töötaja alkoholijoovet, saab ta seejuures toetuda ainult tunnistajate ütlustele või tunnustele nagu alkoholilõhn või töötaja kõikuv kõnnak.<sup>114</sup> Ka Riigikohus on leidnud<sup>115</sup>, et tavaline inimene, kellel puuduvad alkoholijoobe väljaselgitamiseks vajalikud eriteadmised ja vahendid ning kes ei ole teadlik, et teine isik on tarvitanud alkoholi, saab seda reeglina kontrollida väliste alkoholi tarvitamise tunnuste alusel. Töötajale on alkoholi kuritarvitamise kahtluse korral antud võimalus lükata see etteheide vastavate testidega ümber.

Läti tööseaduse § 58 lg-ga 3 annab sealne seadusandja tööandjale võimaluse kõrvaldada töölt töötaja, kes täidab töökohustusi või viibib töökohal alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all või muudel juhtudel, kui töötaja töölt mittekõrvaldamine ohustaks töötaja enda või kolmandate isikute elu või tervist, samuti tööandja või kolmandate isikute põhjendatud huve. § 101 lg 1 p 4 näeb tööandjale ette ka võimaluse töölepingu ülesütlemiseks töötajast tingitud asjaoludel, kui töötaja on töökohustusi täites alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all.

---

<sup>112</sup> Riigikohtu kriminaalkolleegiumi otsus nr 3-1-1-89-04, p 9.

<sup>113</sup> Riigikohtu kriminaalkolleegiumi otsus nr 3-1-1-112-09, p 9.

<sup>114</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3419.

<sup>115</sup> Riigikohtu kriminaalkolleegiumi otsus nr 3-1-1-127-04, p 8.

Ka Leedu töökoodeksi järgi on tööandjal võimalus töötaja töölt kõrvaldada. Nimelt, kui töötaja tuleb tööle alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all, ei tohi tööandja teda töökoodeksi art 123 lg 1 kohaselt sellel päeval või vastavas vahetuses tööle lubada ning peab kinni pidama ka töötaja palga. Muudel juhtudel võib tööandja töötaja töölt (töökohustuste täitmiselt) kõrvaldada üksnes seaduses sätestatud alustel. Lähtuvalt Leedu töökoodeksi art 236 lg 2 p-st 8 on jämedaks töökohustuste rikkumiseks, mis õigustab töölepingu etteteatamata ülesütlemist, kui töötaja on tööajal alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all, v.a kui joove on põhjustatud ettevõtte tööprotsessist.

TLS-st ei tulene tööandja võimalust töötajat töölt kõrvaldada. Küll aga sätestab tööttervishoiu ja tööohutuse seaduse<sup>116</sup> § 14 lg 2, et töötajal on keelatud töötada alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all. Sama seaduse § 13 lg 1 p-st 15 tuleneb ka tööandja kohustus kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olev töötaja.

Töötaja käitumisest tingitud töölepingu ülesütlemise alus on töötaja käitumine. Mõeldud on sellega ainult käitumist, mis rikub töölepingulisi kohustusi. Vabal ajal aset leidvad juhtumised omavad tähtsust ainult niivõrd, kuivõrd need mõjutavad töö tegemist. Mida kaugemale kõrvalkohustusi laiendatakse, seda tõenäolisemalt ähvardab niimoodi töötajat käitumisest tingitud ülesütlemine. Kohaldades piirangut otseselt töö tegemisele, tuleb see aga palju harvem kõne alla.<sup>117</sup> Töötaja õigus enda tegevust või tegevusetust vabalt kujundada on piiratud lepinguõigusega. Sellele lisanduvaid tööandja poolseid piiranguid töötaja vabale ajale ei saa olla. Seega saab ülesütlemine reeglina toetuda ainult töötaja lepinguvastasele käitumisele.

Saksa õiguskirjanduses on avaldatud arvamust, et eriti ranged nõuded kehtivad näiteks elukutseliste autojuhtide puhul, kus alkoholi tarvitamine ei ole kooskõlas töötaja töölepinguga võlgnetavate kohustustega või on seotud kolmandate isikute eriliste ohtudega. Siin võib teatud juhtudel juba ühekordne rikkumine õigustada töölepingu ülesütlemist. Juhul, kui tegemist on alkoholismiga kui meditsiiniliselt diagnoositud haigusega, piisab ülesütlemiseks, kui on täidetud isikust tulenevatel põhjustel ülesütlemise eeldused.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> RT I 1999, 60, 616, RT I, 10.02.2012, 5.

<sup>117</sup> W. Däubler (viide 19), lk 552.

<sup>118</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3418.

Sõiduki juhtimine joobeseisundis töö ajal või väljaspool tööaega tekitab tõsiseid kahtlusi juhi sobivuse suhtes kokkulepitud tööle.<sup>119</sup> Töö autor on seisukohal, et kutseliste juhtide puhul, eelkõige reisijateveo valdkonnas, kus juht ei sea alkoholijoobes sõidukit juhtides ohtu mitte ainult enda ja kaasliiklejate, vaid ka kõigi reisijate elu ja tervise, tuleks alkoholijoobes tööülesannete täitmist kindlasti pidada töölepingu jämedaks rikkumiseks, mis õigustab töölepingu ülesütlemist ilma eelneva hoiatuseta ja ilma etteteatamise tähtaega järgimata. Töösuhte jätkamine muutub siin tööandjale ebamõistlikuks – ta ei pea riskima järgmise samasuguse juhtumi esinemisega, ka kolmandate isikute ohustamise tõttu.

Joobes juhtimise korral väljaspool tööaega võib olla õigustatud töölepingu ülesütlemine töötaja isikust tulenevatel põhjustel ka ilma etteteatamise tähtaega järgimata. Isikust tuleneva põhjusega on tegemist seetõttu, et kui töötajalt võetakse joobes juhtimise tõttu ära juhtimisõigus, ei vasta ta enam ametikoha nõuetele. Kui kutseliselt autojuhilt võetakse ära juhtimisõigus, siis on tal võimatu täita oma töölepingulisi kohustusi ning tema tööleping võidakse üles öelda, kui ei ole muud vaba ametikohta. Eriti hoolikalt tuleb aga kontrollida, kas sellisel juhul on tingimata vajalik töölepingu ülesütlemine ilma etteteatamise tähtaega järgimata.<sup>120</sup>

---

<sup>119</sup> E. Stahlhacke, U. Preis. Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis. 6. Aufl. München: Beck 1995, lk 238.

<sup>120</sup> E. Stahlhacke, U. Preis (viide 119), lk 237.

### 2.3. Tööandja usalduse kaotus töötaja vastu

Tulenevalt TLS § 15 lg-st 1 peab töötaja täitma oma kohustusi lojaalselt. VÕS § 76 lg 2 sätestab, et kohustuse täitmisel tuleb lähtuda hea usu põhimõttest. Eelkõige on heas usus tegutsemine see, kui tegutsetakse seaduslikult. Hea usu põhimõte on aga samuti üldistest moraalinormidest ja väärtushinnangutest tulenev käitumine. Heas usus käitub inimene, kes käitub ausalt ja väärilt.<sup>121</sup>

Kui varemkehtinud TLS alusel on Riigikohus asunud ühes oma lahendis<sup>122</sup> seisukohale, et usalduse kaotuse tõttu võib tööandja lepingu lõpetada, kui töötaja on tekitanud tööandjale kahju, siis kehtiv TLS on tööandjale kahju tekitamise sätestanud eraldi töölepingu ülesütlemise alusena. Seetõttu saab eeldada, et TLS § 88 lg 1 p-s 5 sätestatud tööandja usalduse kaotuse põhjustamine ei pea olema seotud varalise kahju tekitamisega. Tööandja usalduse kaotuse võib põhjustada peale pettuse ja varguse igasugune muu tegu, mille tõttu tööandja ei saa enam töötajat usaldada. Selliseks teoks võib olla töötaja vääritud käitumine tööülesannete täitmisel, tööandja maine kahjustamine, kaastöötajate seksuaalne ahistamine jne.<sup>123</sup>

Läti tööseaduses on taoline alus sätestatud § 101 lg 1 p-s 2, millest tulenevalt võib tööandja töölepingu töötajast tingitud asjaoludel üles öelda, kui töötaja on tööd tehes käitunud õigusvastaselt ja kaotanud seetõttu tööandja usalduse.

Leedu töökoodeks on sarnase sätte puhul põhjalikum ning sealne seadusandja on töökoodeksi art 235 lg 2 p-s 7 nimetanud töölepingu ülesütlemist õigustava jämeda töökohustuse rikkumisena olukorda, kus töötaja on pannud toime varguse, pettuse või omastamise tunnustega tegusid või võtnud ebaseaduslikku tasu, isegi kui töötajat ei ole nende tegude eest vastutusele võetud.

Saksa õiguses räägitakse siinkohal ka kahtlusel tuginevast töölepingu ülesütlemisest. Selle all mõistetakse olukorda, kui tööandja põhjendab töölepingu ülesütlemist sellega, et töötaja karistatava või lepinguvastase käitumise kahtlus hävitas töösuhte jätkamiseks vajaliku usalduse. Arvestades asjaolu, et kahtlusel tugineva ülesütlemise korral on ülesütlemise õigustuseks töötaja veel mitte tõendatud käitumise kahtlus ja sellest tulenev tööandja usalduse kaotus, mille tõttu töösuhte jätkamist ei saa eeldada, postuleerib BAG kahtlusest tingitud

<sup>121</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 52.

<sup>122</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-46-03, p 9.

<sup>123</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 52.

ülesütlemise raames eriti ranged nõuded. Kahtlust põhistavate objektiivsete asjaolude kõrval on täiendavalt nõutud prognoos selle kohta, et konkreetne töötaja on teo toime pannud. Alles selline negatiivne prognoos, mis laseb töösuhtel paista vastuvõetamatuna kuni vastaspoole ümberlukkavate tõenditeni, muudab kahtlusel tugineva ülesütlemise seaduslikuks. Kahtlus peab seega toetuma objektiivselt tõendatavatele asjaoludele, mille tagajärjeks on tööandja usalduse kaotus.<sup>124</sup>

Ülesütlemist õigustav kahtlus peab olema tõsine. Kahtlusel tuginev ülesütlemine kui reaktsioon töösuhte jätkamiseks vajalikule usaldusele on ebaproportsionaalne, kui tööandja ei ole teinud kõiki eeldatavaid jõupingutusi asjaolude väljaselgitamiseks.<sup>125</sup>

Saksamaa Liitvabariigi kehtiva kohtupraktika järgi ei saa erakorraline ülesütlemine toetuda ainult osundatud lepingukohustuse rikkumisele, vaid see peab rajanema ka tõsisel kuriteo- või muu rikkumise kahtlusel. Kui töötaja suhtes tekib süüteokahtlus, peab see põhinema objektiivsetel asjaoludel. Tööandja subjektiivsest hinnangust ei piisa. Peab esinema tõsine kahtlus, mis ajendaks mõistlikku ja õiglaselt kaaluvat tööandjat tegema ülesütlemisavaldust. Tööandja peab enne kahtlusel tugineva ülesütlemisavalduse esitamist tegema kõik eeldatavad jõupingutused asjaolude väljaselgitamiseks ning kontrollima, kas suur tõenäosus räägib selle poolt, et konkreetne töötaja on pannud toime süüteo. Samuti peab tööandja kontrollima, kas süüdlasena võivad tulla kõne alla ka teised isikud. Kui tööandja kahtlustab töötajat süüteo toimepanemises kergekäeliselt ja ilma objektiivseid tõendeid omamata, kujutab see endast laimavat oletust, mis võib viia töötajapoolse töösuhte lõpetamise nõudeni koos hüvitise maksmisega.<sup>126</sup>

Ülalkirjeldatud objektiivse hindamise vajalikkust on kinnitanud ka Riigikohus oma otsuses<sup>127</sup>, milles ta märkis vastuseks väitele, justkui usalduse kaotust saaks hinnata ainult tööandja ja seda ei saavat kohtuotsusega peale suruda, et niisugune seisukoht tähendaks sisuliselt seda, et kohus ei saa kontrollida tööandja otsust töötajaga töölepingu lõpetamiseks, kui leping lõpetatakse usalduse kaotuse tõttu. Riigikohus ei nõustunud selle seisukohaga ning ütles, et töötajal on õigus ka sellel alusel töölepingu lõpetamisel pöörduda töövaidlusorgani poole, kes on pädev kontrollima, kas esinesid tööandja väidetud töölepingu lõpetamise alused, s.t eelkõige, kas töötaja pani toime teo, mis võib põhjustada usalduse kaotust.

<sup>124</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3441.

<sup>125</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3441.

<sup>126</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3436.

<sup>127</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-103-08, p 13.



Oluline on jälgida ka seda, kas töötaja tegu, millele tööandja tahab töölepingu ülesütlemisel toetuda, on piisavalt kaalukas ja kas tööandjal on alust eeldada, et selline eksimus võib korduda. Töötaja süüteokahtlusel tugineva ülesütlemise õiguspärasuse juures on otsustav, et töötaja töö jätkamine viiks töörahu ohustamise ja kahjustamiseni. Püsiva töörahu rikkumisega tuleb nõustuda, kui tekib süütegude kahtlus, mille toimepanemine kahjustaks inimeste kooseksisteerimise reeglite tuumikut.<sup>128</sup>

Saksa õiguskirjanduses on leitud, et mõjuv põhjus tööandja poolt töölepingu ülesütlemiseks võib olla ka töötaja poolt toime pandud vargus, millega on tekitatud kahju töökaaslastele. Samuti ollakse saksa õiguskirjanduses arvamusel, et ülesütlemise seisukohast ei ole oluline, kas tegemist oli väärtusliku või väheväärtusliku asjaga.<sup>129</sup> Ka TLS-i järgi ei sõltu töölepingu ülesütlemine asja väärtusest, vaid sellest, kas varguse tagajärjel on tööandja kaotanud töötaja suhtes usalduse või mitte.

Kui töötaja on käitunud seadusevastaselt või muul moel põhjustanud tööandja usalduse kaotuse enda vastu, siis ei saa eeldada, et tööandja enne töölepingu erakorralist ülesütlemist pakuks töötajale teist tööd, annaks töötajale tähtaja oma käitumise muutmiseks ja piirduks hoiatamisega või peaks kinni etteteatamistähtaegadest.<sup>130</sup> Kui töötaja kohustusterikkumine häirib töötaja ja tööandja vahelise usalduse alust, ei või see järelikult sõltuda sellest, kas eelnevalt on toimunud hoiatamine või mitte. Usalduse rikkumist ei saa hoiatusega kõrvaldada.

---

<sup>128</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3437.

<sup>129</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3437.

<sup>130</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 52–53.

## 2.4. Kolmandate isikute usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu

TLS § 15 lg 2 p 9 kohaselt on töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kolmandate isikutena tuleb antud sättes käsitleda nii tööandja äripartnereid, kliente kui ka riigi ja kohaliku omavalitsuse asutusi. Näiteks, kui töötaja on esitanud kohaliku omavalitsuse poolt korraldatud riigihanke pakkumises teadlikult valeandmeid tööandja kohta, mistõttu tööandja on kõrvaldatud pakkujate hulgast või edaspidi ei usalda riigihanke korraldaja tööandja pakkumisi.<sup>131</sup> Samuti võib kolmanda isiku usaldamatuse tööandja suhtes põhjustada näiteks see, kui töötaja ilmub tööle joobeseisundis, kui sel päeval on vajalik kohtuda äripartneritega.<sup>132</sup>

Kolmanda isiku usaldamatust põhjustavat tegu ei ole võimalik määratleda ilma konkreetset töösuhet ja toimepandud tegu hindamata. Tööandja võib töökorralduse reeglites anda näitliku loetelu tegudest, mis tema ettevõttes võivad põhjustada klientide ja äripartnerite usaldamatust või kahjustada tööandja mainet. Sealjuures tuleb aga silmas pidada, et isegi juhul, kui töötaja pani toime töökorralduse reeglites nimetatud teo, tuleb igal konkreetset juhul hinnata, kas antud olukorras selline tegu tõi kaasa usaldamatuse või kahjustas mainet.<sup>133</sup>

Näiteks võib Riigikohtu otsusest<sup>134</sup> lähtudes järeldada, et teatud käitumine, mis kahjustab asutuse mainet, on piisav alus töölepingu lõpetamiseks. Kolleegium selgitab siin, et üldtunnustatud kõlblusnormid kujundab ühiskond ja need on ajas muutuvad, kuid teatud küsitava eetilise väärtusega meelelahutuse lubamine riigis ei ole vaadeldav kõikelubatusena isikutele, kelle ülesandeks on lisaks ametijärgsetele tööülesannete täitmisele ka tööandja autoriteedi hoidmine. Sellist tegu võib vaadelda vääritud teona, mis varemkehtinud TLS-i järgi oli iseseisvaks töölepingu lõpetamise aluseks<sup>135</sup>, aga mille puhul ka praegu kehtiv TLS võimaldab § 88 lg 1 preambulile toetudes töölepingu üles öelda.

Võrreldava sättena Leedu töökoodeksis saab vaadelda art 235 lg 2 p-i 1, mille kohaselt annab töölepingu ülesütlemiseks aluse jäme töökohustuste rikkumine, mis seisneb kohatus käitumises küllastajate või klientidega või muudes tegudes, mis otseselt rikuvad isikute põhiõigusi.

<sup>131</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 53.

<sup>132</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 23.

<sup>133</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 53.

<sup>134</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-16-03, p 9.

<sup>135</sup> Varemkehtinud TLS-i § 105.

Riigikohus on võtnud seisukoha<sup>136</sup>, et töötajapoolset kolmandate isikute usaldamatuse põhjustamist tööandja vastu ei saa mõista nii, et lisaks töötaja tegudele, mis võivad põhjustada usaldamatuse tööandja vastu, peab tööandja tõendama ka seda, et mõnel tarbijal, kliendil või äripartneril on usaldamatus tekkinud. Kolleegium leiab, et tööandja võib töölepingu usaldamatuse põhjustamise sätte alusel lõpetada ka siis, kui töötaja teod on tekitanud usaldamatuse tekkimise võimaluse, s.t töötaja on käitunud viisil, mis tekitaks tööandja mõistlikus kliendis, tarbijas või äripartneris usaldamatust tööandja vastu. Kui tööandja peaks tõendama ka usaldamatuse tekkimist, siis muutuks töötajaga töölepingu lõpetamine vaatamata tema süülisele teole tõendamisraskuste tõttu tööandja jaoks äärmiselt raskeks või isegi võimatuks. Seega tuleb lähtuda VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõttest ja hinnata, kas samas olukorras heas usus tegutsevad isikud oleksid kaotanud usalduse tööandja vastu töötaja teo tagajärjel.

Enne töölepingu ülesütlemist hoiatuse tegemine, teise töö pakkumine ja etteteatamistähtaegadest kinnipidamine sõltub antud sätte puhul konkreetse juhtumi asjaoludest. Tavaliselt ei saa eeldada, et tööandja piirduks hoiatamisega, annaks töötajale tähtaja usalduse taastamiseks või ootaks ära etteteatamisaja, kui töötaja tegu on põhjustanud olulise kahju tööandja mainele või on oht, et töötaja oma käitumisega võib jätkuvalt põhjustada kolmandate isikute usaldamatust. Lähtuma peab konkreetse teo tagajärgedest ja raskusest. Kui tegemist oli töötaja esmakordse eksimusega, mis ei kahjustanud oluliselt tööandja mainet, siis oleks mõistlik töölepingu ülesütlemisest loobuda ja piirduda hoiatamisega, juhtimaks töötaja tähelepanu rikkumisele, ning anda talle tähtaeg oma käitumise muutmiseks.<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup> Riigikohtu tsiviilkollegiumi otsus nr 3-2-1-46-03, p 10.

<sup>137</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 54.

## 2.5. Kahju või kahju tekkimise ohtu tekitamine tööandja varale

TLS § 16 lg 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Töötaja vastutab tööandjale kahju tekitamise eest vaid juhul, kui ta on rikkumises süüdi (TLS § 72). Seega peab tööandja olema eelkõige võimeline tõendama, et töötaja tegu ja tekkinud kahju olid põhjuslikus seoses ja töötaja oli süüdi kahju tekkimises.<sup>138</sup>

Riigikohtu otsuse põhjal<sup>139</sup> ei ole töölepingu lõpetamise aluseks ainult tööandjale tekkinud otsene varaline kahju, vaid tööleping on võimalik lõpetada ka töötajaga, kes on seadnud ohtu tööandja vara säilimise. Riigikohus leiab sealsamas, et tööandja võib lõpetada töötajaga töölepingu, kui töötaja on süüliselt tekitanud tööandjale varalise kahju nii otsese varalise kahjuna kui ka saamata jäänud tuluna.

Tööandja vara ohtu sattumist on analüüsinud Tallinna Ringkonnakohus.<sup>140</sup> Antud juhul varastati töötajalt rahakott, milles oli muuhulgas tööandjale kuuluv krediitkaart koos PIN-koodiga, ning töötaja ei sulgenud viivitamatult kaarti ega informeerinud sellest tööandjat. Siin asus ringkonnakohus seisukohale, et kui töötaja käitumise tagajärjel võib tööandja vara olulisel määral ohtu sattuda ning töötaja on rikkunud sedavõrd tavalisi ja iga tsiviilkäibes osaleja jaoks teada olevaid hoolsuskohustusi, siis ei saa tööandjalt mõistlikult võttes eeldada töösuhte jätkumist. Seejuures väaris tähelepanu asjaolu, et töötaja sulges varastatud rahakotis olnud enda isiklikud maksevahendid.

Toetudes Riigikohtu otsusele<sup>141</sup> saab järeldada, et tööandja kahju võib seisneda ka näiteks selles, kui töötaja on põhjustanud töölepingu rikkumisega tööandjale kulutusi, sealhulgas maksete näol kolmandale isikule, kui kulutused on kas realselt kantud või nende kandmine on kindel – näiteks kui on jõustunud tööandjat hüvitamiseks kohustav kohtuotsus või kui tööandja on tunnustanud oma hüvitamiskohustust kolmanda isiku suhtes lepinguga. Selline olukord tuleb vaatluse alla näiteks kutseliste autojuhtide poolt põhjustatud liiklusõnnetuste korral, kui töötaja ja tööandja olid kahju tekitamise ajal töölepingulises suhtes ning töötaja tekitas tööandjale kahju avari põhjustamisega, olles alkoholijoobes. Sellest lähtuvalt on töösuhtest tuleneva kohustuse rikkumisena käsitatav ka tööandja vara kahjustamine alkoholijoobes.<sup>142</sup>

<sup>138</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 54.

<sup>139</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-46-03, p 9.

<sup>140</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-10-35093/32.

<sup>141</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-102-08, p 19.

<sup>142</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-134-05, p 16.

Hinnata tuleb ka tekitatud kahju olulisust. Kui töötaja on tööandjale tekitanud süüliselt kahju, siis kindlasti peab tööandja olema suuteline tõendama tekitatud kahju suurust, et oleks võimalik hinnata, kas tegemist on olulise kahjuga.<sup>143</sup> Karistusõiguses mõistetakse olulisena sellist varalist kahju, mis ületab kehtivat palga alammäära ühes kuus kümnekordselt (karistuseadustiku rakendamise seaduse<sup>144</sup> § 8 p 1). Tööõiguses ei ole seadusandja olulise kahju mõistet sisustanud, kuna oluline kahju võib olla eri tööandjate jaoks erinev. Seetõttu on tegemist hinnangulise küsimusega, mis vaidluse korral jääb töövaidlusorgani otsustada.<sup>145</sup>

Kahju tekkimise oht on samuti hinnanguline küsimus. Tuleb küsida, kui tõenäoline on, et töötaja teo tagajärjel võib kahju tekkida. On selge, et ainult kahju tekkimise reaalse ohu olemasolu saab olla aluseks töösuhte ülesütlemisele.<sup>146</sup>

Kui töötaja on tekitanud tööandjale olulise kahju, siis ei ole mõistlik eeldada, et tööandja hoiatab töötajat ja järgib etteteatamistähtaegu.<sup>147</sup>

Saksamaa Liitvabariigis käsitletakse üldise kohtupraktika ja kirjanduse arvamuse järgi ettevõttes toime pandud süütegusid, eelkõige töötaja poolt tööandja suhtes toime pandud süütegusid, töölepingu ülesütlemise alustena, mille puhul ei ole vaja järgida etteteatamise tähtaega.<sup>148</sup> Ennekõike mõeldakse siin vargusi või muid varavastaseid delikte, millega on põhjustatud tööandjale kahju. Töötaja poolt tööandja suhtes toime pandud süüteod, eelkõige vargus, omastamine ja muud tööandjale kahju tekitavad varavastased rikkumised õigustavad reeglina erakorralist ülesütlemist ilma eelneva hoiatuseta. See kehtib ka ainult süüteokatse puhul.

Riigikohus on korduvalt selgitanud<sup>149</sup>, et tööandja peab tuvastama töötaja teo sisulist külge iseloomustavad asjaolud, eelkõige töötaja süü. Töötaja süüteo raskuse määravad töökohustuste rikkumise tagajärjed, tema suhtumine süüteo ja selle tagajärgedesse. Süüteo toimepanemise asjaoluna tuleb arvestada samuti olukorda, milles süütegu toime pandi.

---

<sup>143</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 54.

<sup>144</sup> RT I 2002, 56, 350.

<sup>145</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 54–55.

<sup>146</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 55.

<sup>147</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 55.

<sup>148</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3436.

<sup>149</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-135-11, p 13; Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-48-02, p 12.

## 2.6. Saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine

TLS § 16 lg-st 1 tulenevast tööandja huvidega arvestamise kohustusest järeldub, et töötaja on kohustatud arvestama tööandja äriliste huvidega. Selle järgi peab töötaja hoidma tootmis- ja ärisaladust ning teavitama tööandjat kõigist olulistest tööalastest juhtumitest, eelkõige vältima tööandja õiguslike huvide kahjustamist. Töötaja kohustus hoida saladuses talle seoses tööga teatavaks saanud asjaolusid tuleneb ka VÕS §-st 625, mis laieneb ka töölepingule.

Õiguse ühetaolise kohaldamise huvides on ka Riigikohus on pidanud vajalikuks peatuda ärisaladuse mõiste juures.<sup>150</sup> Ärisaladus on üks põhiseaduse<sup>151</sup> § 24 lg-s 3 loetletud väärtusi, mille kaitsmiseks võib kohus kuulutada kohtuistungi või selle osa kinniseks. Põhiseadus ei ava ärisaladuse mõistet ei kohtuistungi kinniseks kuulutamise ega muus kontekstis. Ka äriseadustik<sup>152</sup> ei ava ärisaladuse mõistet. Niisamuti ei sätestanud konkurentsiseadus<sup>153</sup> (edaspidi KonkS) enne 01.01.2008 ärisaladuse laiendatud mõistet. Alates 01.01.2008 on küll KonkS § 63 lg-s 1 sätestatud lahtine loetelu näidetest ärisaladuste kohta, kuid see on suunatud ennekõike Konkurentsiameti ametnikele, kel ei ole üldjuhul õigust avaldada teenistusülesannete täitmise käigus teada saadud ärisaladust. Siiski annab loetelu üldise ülevaate ettevõtja võimalike ärisaladuste kohta. Sõltumata eeltoodust ei tohiks tekkida olukorda, kus ärisaladuse hoidmise kohustus ei võimalda töötajal pärast töösuhte lõppemist üldse samal tegevusalal tegevust jätkata. Kohtutel tuleb vajaduse korral määrata kindlaks piir, mil töötaja võib töö käigus saadud teadmisi ja kogemusi teises ettevõtluses ära kasutada ja anda oma saadud teadmisi edasi enda kaastöötajatele. Selleks aga tuleb igal üksikjuhul selgitada võimalikult täpselt välja, mis on konkreetse äriühingu ärisaladus. Lisaks eelnevalt viidatud KonkS § 63 lg-le 1 on ärisaladuse mõiste ja selle avaldamise õiguspärasuse või õigusvastasuse kindlakstegemiseks kolleegiumi arvates võimalik arvestada ka intellektuaalomandi õiguste kaubandusaspektide lepingu sätteid. Intellektuaalomandi õiguste kaubandusaspektide lepingu art 39 p-st 2 lähtuvalt vastuolus ausate kaubandustavadega avaldamisele mittekuuluv teave niisugune teave, mis on saladus selles tähenduses, et see ei ole kogumis üldteada või kergesti kättesaadav; millel on kaubanduslik väärtus selle salajasuse tõttu; ning mille üle kontrolli omav isik on rakendanud vajalikke meetmeid teabe salajas hoidmiseks.

<sup>150</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-103-08, p 20.

<sup>151</sup> RT 1992, 26, 349, RT I, 27.04.2011, 2.

<sup>152</sup> RT I 1995, 26, 355, RT I, 28.12.2011, 50.

<sup>153</sup> RT I 2001, 56, 332, RT I, 23.02.2011, 11.

Töötajal on kohustus hoida tootmis- ja ärisaladust, sest sellest võib sageli sõltuda ettevõtte eksistents ja seega on vajalik arvestada tööandja huvi. Tootmis- ja ärisaladuse hoidmine on iga turumajanduse hädavajalikuks eelduseks: ettevõtte võimalusi moonutataks, kui konkurent saaks „nuhkimise” kaudu needsamad teadmised, mille teine ettevõtte on saavutanud aastatepikkuse ja kuluka teadustöö tulemusena. On juhtumeid, mille puhul konkurentsimehhanism ei rakendu, kuna teatud toodet saab valmistada ainult üks ettevõtte või kontsern. Sel juhul on tööandja kaitsevajadus vähendatud, kõne alla tulevad vähem ranged abinõud. Teiselt poolt tuleb jälgida seda, et kui kohtupraktika tunnustab tootmis- ja ärisaladusi, tunnustab ta sellega ühtlasi vastava ettevõtja monopoli kõnealuse informatsiooni ja talle kuuluvate majanduslike väärtuste suhtes.<sup>154</sup>

Töötaja peab teadma, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Seepärast peab tööandja määratlema selgelt ja arusaadavalt selle teabe, mille kohta töötajal on tootmis- ja ärisaladuse hoidmise kohustus (TLS § 22 lg 1). Kui tööandja ei ole töölepingu kirjalikus dokumendis kindlaks määranud, mis on tema tootmis- ja ärisaladus, siis ei pea töötaja saladuse hoidmise kohustust täitma.<sup>155</sup> Oluline on siinkohal seegi, et saladuse hoidmise kohustus säilib töötajal ka pärast töösuhte lõppemist ulatuses, mis on vajalik tööandja huvide kaitseks. Erinevalt varem kehtinud TLS-st ei näe praegu kehtiv TLS ette pärast töösuhte lõppemist saladuse hoidmise kohustuseks tööandjapoolse eritasu või muude hüvede maksmist. Põhjuseks on see, et erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest ei takista saladuse hoidmine töötaja valikut töökoha otsingutel ega vähenda sellega seoses sissetuleku saamise võimalusi.<sup>156</sup>

Töötaja konfidentsiaalsuskohustuse osas on BAG asunud ühes oma vanemas otsuses seisukohale, et töötaja on enda lojaalsuskohustusest tulenevalt kohustatud hoidma konfidentsiaalsena informatsiooni, millest ta saab teada töösuhte tõttu, kuivõrd tööandjal on saladuse hoidmise suhtes õigustatud huvi. „Õigustatud huvi“ määratletakse seejuures heldelt – see ei puuduta mitte ainult tootmis- ja ärisaladusi kitsamas mõttes, vaid ka konfidentsiaalset teavet ja teadmisi, mis saadakse tavalise töötegemise käigus. Hõlmatud on nii kogu *know-how* (ka siis, kui see ei ole patenteeritav), tarneallikad, kliendibaas, müügipinnad, inventuuri tulemused kui ka tööandja lepingurikkumised ja kergemad süüteod. Düsseldorf liidumaa töökohtu seisukohast peaks olema isegi võimalik kohustada töötajat töölepingus mitte rääkima töökaaslastega enda töötasu suurusest.<sup>157</sup>

<sup>154</sup> W. Däubler (viide 19), lk 373.

<sup>155</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 55.

<sup>156</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 28.

<sup>157</sup> W. Däubler (viide 19), lk 372.

Sanktsioonina ärisaladuse avaldamise eest võib kaaluda järgmisi meetmeid: kui töötaja reedab ärisaladuse ilma selleks volitust omamata, saab tööandja tema töölepingu üles öelda ka ilma eelneva hoiatuseta, kui kohustuse rikkumine on ilmne – näiteks juhtival positsioonil töötaja puhul. Lisaks sellele saab tööandja nõuda töötajalt tegevusetust, s.t et töötaja lõpetaks ärisaladuse lekitamise. Samuti on tööandjal õigus nõuda töötajalt tekitatud kahju hüvitamist.<sup>158</sup>

Vastavalt Läti tööseaduse § 83 lg-le 1 on töötajal kohustus mitte avaldada talle teatavaks saanud informatsiooni, mis on tööandja ärisaladus. Tööandjal on kohustus kirjalikult määratleda, missugune informatsioon on vaadeldav ärisaladusena. Paragrahv 83 lg 2 paneb töötajale kohustuse tagada, et temale töö käigus teatavaks saanud eelnimetatud informatsioon ei oleks kolmandatele isikutele otseselt ega kaudselt kättesaadav.

Leedu töökoodeksi art 235 lg 2 p 2 kohaselt võib jämeda töökohustuste rikkumise tõttu töölepingu üles öelda, kui töötaja avaldab riigi-, ameti-, äri- või tehnoloogiasaladuse või edastab sellekohast infot konkureerivale ettevõttele.

Ei varemkehtinud TLS ega ka hetkel kehtiv TLS ei piira töötaja õigust töötada mitme tööandja juures<sup>159</sup>. Samasugust seisukohta – et töötajal on õigus sõlmida töölepinguid mitme tööandjaga – on üldiselt väljendatud nii Läti tööseaduse §-s 91 kui ka Leedu töökoodeksi art 114 lg-s 2. Samas tuleneb ka TLS § 16 lg-st 1 lähtuvatest töötaja lepingulistest hoolsuskohustustest, et töösuhte kestel ei tohi töötaja osutada tööandjale konkurentsi. Riigikohus on mõõnnud<sup>160</sup>, et heade kommete ja tavadega võib olla teatud juhtudel vastuolus see, kui ühe äriühingu töötajad töötavad samal ajal ka selle äriühinguga konkureerivas äriühingus. Konkurentsikeeldu reguleerivad täpsemalt TLS § 23 jj. TLS § 23 kohaselt võtab konkurentsipiirangu kokkuleppega töötaja endale kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures ega tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Konkurentsipiirangu kohaldamise kokkulepe peab olema esitatud töölepingus (TLS § 6 lg 3). TLS annab konkurentsikeelule laiema ulatuse: „mitte töötama /.../ konkurendi juures”. Töötaja ja tööandja saavad alati kokku leppida konkurentsikeelu kitsamas tähenduses, s.t töölepingus määratakse kindlaks tegevusalad, mida peetakse konkureerivaks.<sup>161</sup>

<sup>158</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2103.

<sup>159</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-39-11.

<sup>160</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-115-05, p 23.

<sup>161</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-121-06, p 16.



Saksamaa Liitvabariigi äriseadustiku järgi ei tohi töötaja ilma tööandja eelneva nõusolekuta toetada äritegevust ega teha tehinguid tööandja tegevusvaldkonnas enda või teiste kasu saamise eesmärgil. Seoses Saksamaa Liitvabariigi põhiseaduse artikli 12 vabadusega valida elukutset tõlgendas BAG seda sätet nii, et töötajal on keelatud iseseisev äritegevus või muud tehingud ainult enda tööandjaga samas tegevusharus, aga mitte üleüldiselt.<sup>162</sup> Töötaja lepingulistest kõrvalkohustustest tulenev konkurentsikeeld lõpeb töösuhte lõppemisega. Kui töötaja värbab juba enne töölepingu lõppu sellelt tegevusalalt kliente isiklikul eesmärgil või teeb tehinguid või vahendab neid enda huvides, rikub ta töölepingulisi kõrvalkohustusi.

Konkureerivast tegevusest tuleb eristada tulevase äritegevuse ettevalmistamisest. Ettevalmistusabinõud (nt äiruumide üürimine, frantsiisilepingu sõlmimine, kaupade ostmine ja töötajate värbamine) enda äriks pärast töösuhte lõppu on lubatud, kui need otseselt ei kahjusta tööandja huve.<sup>163</sup> Näiteks ei kehti konkurentsikeeld reklaamürituste või sinna juurde kuuluvate kutsete saatmise suhtes veel kehtiva töölepingu ajal.<sup>164</sup> Niisamuti on Riigikohus arvamusel<sup>165</sup>, et kõlvatuks konkurentsiks ei saa lugeda iseenesest asjaolu, et töötaja läheb pärast töölepingu lõpetamist tööle endise tööandja konkurendi juurde. Otsene tööandja äriliste huvide kahjustamine puudub, kui tööandja turupositsiooni kõigutamiseks peaks järgnema alles töötaja järgmine käitumine. Leitakse aga, et töötaja rikub ka sõltumata konkurentsiriivist enda töölepingust tulenevaid kohustusi, kui ta üritab tööandja töötajaid enda töötajateks meelitada.<sup>166</sup>

BAG praktika kohaselt võib konkurentsikeelu regulatsiooni valguses mõista konkureeriva tegevusena igasugust, ka ainult spekulatiivset, kasumile suunatud äritegevuses osalemist, kusjuures oluline on tegutsemine, mitte lepingu sõlmimine. Nõnda langeb konkurentsikeelu mõistes äritegevuse alla ka ainult selliste tehingute vahendamise ja sõlmimise ettevalmistamine, mille vahendamiseks ja sõlmimiseks on töötaja kohustatud. Konkurentsikeelu alla langeb ka niisugune tegevus, kui töötaja aitab kolleegi konkureerivas tegevuses või toetab tööandja konkurenti, pakkudes oma teenuseid tööandja tegevusalal tegutsevatele kolmandatele isikutele, või kui töötaja asub osanikuna osaühingusse, mis tegeleb tööandja tegevusalas konkureeriva äriaga. Töötajale on keelatud ainult sellised tegevused, millega ta konkureerib enda tööandjaga, seevastu aga mitte tehingud tööandjaga. Konkureerivat tegevust eeldatakse, kui tööandja ja töötaja kasutavad ühist kliendibaasi ning

---

<sup>162</sup> W. Däubler (viide 19), lk 376.

<sup>163</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3152–3153.

<sup>164</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2104.

<sup>165</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-115-05, p 23.

<sup>166</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3153.

edukas lepingu sõlmimine tähendab konkurendile kahju; seejuures ei pea konkurendi äritegevus olema suunatud samale tootele.<sup>167</sup>

Sel ajal, kui pärast töölepingu lõppemist kohalduv konkurentsikeeld nõuab eraldi kokkulepet ja hüvitise maksmist, kehtib konkurentsikeeld töölepingu ajal vastavalt seadusele ja on kehtiv olenemata hüvitise maksmisest. Seaduse mõte ja eesmärk on siinkohal kaitsta tööandjat töötaja konkureeriva tegevuse eest. TLS § 23 jj täpsustavad seda üldist õiguspõhist, mille alus on olemas juba töötaja lojaalsuskohustus. Konkurentsikeelu õiguslik alus on seega üldine lojaalsuskohustus, mis tuleneb töölepingust. Konkurentsikeeld on kehtiv sõltumata sellest, kas töötaja töötab osalise või täieliku tööajaga. Osalise tööajaga töötajate puhul tuleb aga konkurentsikeelu ulatust proportsionaalselt vähendada, kuna kehtib põhiseadusest tulenev õigus vabalt valida elukutset. Konkurentsikeelu ajaline kehtivus hõlmab töösuhte kehtivuse aega. Konkurentsikeeld algab kokkulepitud tööle asumise kuupäevaga, ka siis, kui töötaja ei asu oma ülesandeid täitma. Koos töölepingu õiguspärase lõppemisega lõppeb ka konkurentsikeeld. Konkurentsikeelu üleskandmine töösuhte ajale toob endaga kaasa selle, et see kehtib ka töötaja töölt vabastamise ajal<sup>168</sup> (puhkus, ajutine töövõimetus jne).

Lepingulist konkurentsikeelu kokkulepet piiratakse arvukate tingimustega, mis peavad tagama töötajale piisava kaitse. Üldiselt kehtib reegel, et konkurentsikeelu kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikus vormis ja eraldi dokumendina, mis on töötajale kätte antud. Konkurentsikeelu tühistamist peetakse seevastu võimalikuks ka suuliselt või vaikimisi.<sup>169</sup>

Konkurentsikeeld peab teenima tööandja õigustatud ärilist huvi. Sellega on tegemist ainult siis, kui esineb konkreetne oht toomis- või ärisaladuse edasiandmiseks, mitte juba siis, kui ähvardab töö käigus saadud teabe kasulik kasutamine. Keelata saab seega ainult sellise konkurendi juures tegutsemist, kes saaks lõigata töötajale teadaolevate saladuste pealt kasu, mitte töötamist ükskõik missuguse ettevõtte juures. Konkurentsikeelu rikkumine iseenesest ei kujuta piisavat alust ülesütlemiseks. Kui puudub õigustatud ärihuvi või see langeb hiljem ära, siis ei ole konkurentsikeeld mitte tühine, vaid see ei ole siduv.<sup>170</sup>

Konkurentsikeeld ei ole ka siis siduv, kui selle eest makstavat hüvitist arvestades piirab see töötaja edasist töötamist territoriaalselt, ajaliselt või sisuliselt ebamõistlikult. Selle järgi on tihti lubamatu kogu riigile laienev keeld, nagu ka pika tähtajaga keeld, mille järgi töötaja on veel ka siis kohustatud konkurentsist hoiduma, kui tehnoloogia areng on juba ületanud tema

<sup>167</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3153.

<sup>168</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3151.

<sup>169</sup> W. Däubler (viide 19), lk 379.

<sup>170</sup> W. Däubler (viide 19), lk 380.

teadmisi. Lisaks peab olema võimalik töötada õpitud erialal mõistlikul ja eeldataval viisil. Saksamaa tööõiguses on võetud seisukoht, et konkurentsikeelu ajaline kehtivus ei tohi ületada kahte aastat. See kehtib ka siis, kui töötaja teadmised ei ole selle tähtaja möödudes veel sugugi vananenud. Lisaks on konkurentsikeeld ainult siis siduv, kui tööandja maksab keelu kehtimise ajal hüvitist, mis moodustab vähemalt 50% senisest töötasust. See nn lahkumishüvitise maksmise põhimõte kehtib ka juhtivatele töötajatele ja teistele kõrgepalgalistele.<sup>171</sup> Eesti õiguses on olukord veidi teistsugune. Varemkehtinud TLS-s ei olnud sätestatud konfidentsiaalsuskohustuse ega konkurentsikeelu ajalise kehtivuse ülempiiri ning selline ülempiir ei olnud välja kujunenud ka kohtupraktikas.<sup>172</sup> Seepärast olid töölepingu järgsete kohustuste kehtivuse eelduseks vaid asjaolud, et pooled on nendes kokku leppinud ja tööandja on maksnud töötajale eritasu või muud hüvitist. Praegu kehtivas TLS-s on seda regulatsiooni muudetud ning vastavalt TLS § 24 lg 1 p-le 4 või pärast töölepingu lõppemist kohalduva konkurentsi piirangu kokkuleppe sõlmida kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest. Läti tööseaduses reguleerib pärast töölepingu lõppemist kohaldatavat konkurentsi piirangu kokkulepet § 84, mille lg 1 p 2 sätestab, et niisuguse leppe kehtivus ei tohi ületada kahte aastat.

Konkurentsikeelu puhul on oluline tööandja nõusoleku puudumine. Kui tööandja on andnud töötaja konkureerivale tegevusele nõusoleku, ei kehti selle töötaja suhtes enam konkurentsikeeld. Kuna nõusolek on tahteavaldus, millele ei ole ette nähtud kindlat vormi, kohaldub sellele n-ö vastulause klausel. See tähendab, et kui tööandja annab nõusoleku, ilma et töötaja esitaks sellele vastuväiteid, saab nõusoleku „kõrvaldada” ainult muutva tahteavaldusega või kokkuleppega. Nõusoleku saab anda ka konkludentelt, näiteks konkureeriva tegevuse pikaajalise talumisega. Samuti võib tegemist olla tööandja oletatava nõusolekuga. Oletatav nõusolek eeldab, et tööandja teab töötajapoolsest äritegevusest ning ei ole seda selgesõnaliselt kokku leppinud. Oletatav nõusolek ei rakendu siis, kui tööandja teab ainult töötaja üksikutest tehingutest. Nõusolek hõlmab ainult sellist laadi ja sellise ulatusega töötaja äritegevust, milliseks see on kujunenud lepingu lõppemise hetkeks.<sup>173</sup>

Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles lubamatu konkurentsi tõttu, lasub tal nende asjaolude tõendamiskohustus, mis välistavad töötajapoolse õigustatuse tööandja oletatava nõusoleku kaudu. Töötaja peab siiski ära näitama, millest peaks tulenema oletatav

<sup>171</sup> W. Däubler (viide 19), lk 380–381.

<sup>172</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-39-11, p 14.

<sup>173</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3152.

vaidlusalune tööandja nõusolek. Sellega loobus BAG oma varasemast praktikast, mille järgi töötajal oli kohustus tõendada tööandja loa olemasolu ja ulatust.<sup>174</sup>

Kui töötaja rikub konkurentsikeeldu, võib see olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Lisaks sellele saab tööandja nõuda kahju hüvitamist.<sup>175</sup> Konkurentsikeelu rikkumine ei too endaga kaasa töötaja tehingute kehtetust – see ei ole seadusest tulenev keeld tsiviilseadustiku üldosa seaduse<sup>176</sup> (edaspidi TsÜS) mõistes. Töötajapoolne konkurentsikeelu rikkumine ei õigusta üldiselt tööandjat keelduma töö eest tasu maksmisest.

Kui ärisaladuse sisu on kindlaks määratud ja/või konkurentsipiirangu kokkulepe sõlmitud ning töötaja rikub neid kohustusi, siis töölepingu erakorraline ülesütlemine sõltub sellest, kas tööandjal on võimalik rikkumist tõendada. TLS § 88 lg 1 p-s 8 toodud rikkumised kahjustavad oluliselt tööandja huve, kuid tuleb tunnistada, et selliste rikkumiste avastamine ja tõendamine on raskendatud. Tööandja ei või kuulata pealt töötaja telefonikõnesid, lugeda töötaja nõusolekuta tema e-kirjavahetust (v.a kui töölepingus on vastav kokkulepe), otsida läbi töötaja töökabinetti või töölaua sahtleid jne. Töötaja konkurentsipiirangu rikkumine on tõendatav äriregistri andmetega, kui töötaja kuulub konkurendi juhatusse või nõukogusse. Samas töölepingu või muu võlaõigusliku lepingu alusel konkurendi juures töötamist on raskem tõendada, sest tööandjal puudub juurdepääs sellisele dokumentatsioonile. TLS § 27 järgi on töötaja kohustatud tööandja nõudmisel andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta. Töötaja esitatud teabe kontrollimine on aga sageli raskendatud.<sup>177</sup>

Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise leppetrahvi. Sõltumata töölepingu ülesütlemisest võib tööandja nõuda töötajalt ka leppetrahvi tasumist.<sup>178</sup>

---

<sup>174</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3154.

<sup>175</sup> TLS § 26.

<sup>176</sup> RT I 2002, 35, 216, RT I, 06.12.2010, 12.

<sup>177</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 56.

<sup>178</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 56.

## 2.7. Ülesütlemise aluste põhjendatud ulatus

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkumist (TLS § 88 lg 1). TLS § 88 lg 1 jätkub näitliku loeteluga töötaja isikust või tema käitumisest tulenevatest mõjuvatest põhjustest, mida seadusandja on pidanud vajalikuks eraldi välja tuua. Eesti töösuhete praktikas on kujunenud ekslik arusaam, nagu töötajast tuleneval põhjusel töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks saavadki olla vaid näidisloetelus toodud põhjused. Autor on seisukohal, et nimetatud seisukohta saab pidada ekslikuks. TLS ei sätesta töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvaid põhjuseid kinnise loeteluna. See annab töölepingu pooltele võimaluse laiendada seaduses loetletud mõjuvate põhjuste ringi.<sup>179</sup>

Samuti võib tekkida olukord, kus töötajale on määratud vabaduskaotuslik karistus, mistõttu ta ei saa enam oma tööülesandeid täita. Näitlikust loetelust ei leia alust, mis lubaks sel põhjusel töölepingu erakorraliselt üles öelda. Loetelust on samuti välja jäänud varemkehtinud TLS-ga ettenähtud töötajapoolsed kohustuste rikkumise juhud, nagu vääritud tegu ja korruptiivne tegu. See ei tähenda, et nimetatud teod ei võiks enam olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks.<sup>180</sup> Tallinna Ringkonnakohus on jõudnud arvamusele<sup>181</sup>, et töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks võib olla teatud juhtudel ka näiteks tööandja või tööandja juhtkonna solvamine. Seda siiski üksnes erandlike asjaoludel. Kõik sellised põhjused, mis tulenevad töötajast ja mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkumist, saab lugeda töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks TLS § 88 lg 1 preambuli alusel.<sup>182</sup>

Erialakirjanduses on leitud, et lisaks on tööandjal võimalus näiteks töökorralduse reeglites anda näitlik loetelu töökohustuste rikkumisest, mida loetakse tööandja ettevõttes raskeks ka esmakordse toimepaneku korral (sealhulgas ka tööd, mille joobes tegemine on eriti ohtlik) ja mille esinemisel on tööandjal õigus ilma eelneva hoiatuseta ja etteteatamistähtaegasid järgimata tööleping üles öelda.<sup>183</sup> Töö autor nõustub selle seisukohaga, kuid lisab, et ühelt poolt peab sellisel juhul olema niisugune täiendav loetelu mõistlik ning teisalt peab siis tööandja tagama, et kõik töötajad oleksid nendest tingimustest teadlikud ja nendega tutvunud. Vastasel juhul tekib olukord, kus töökorralduse reeglites sätestatu näol võib olla tegemist tüüptingimustega ning selle pinnalt võib tekkida vaidlus, kas need tingimused on üldse kehtivad või hoopis tühised.

<sup>179</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 38.

<sup>180</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 40.

<sup>181</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-10-17728/21, p 8.

<sup>182</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 40.

<sup>183</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 52.

TLS-i kehtestatud regulatsioon annab võimaluse sõltuvalt asjaoludest iga kord hinnata, kas tegemist on töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks mõjuva põhjusega. Tööandja ei saa kasutada seda sätet pahatahtlikult, sest kui töölepingu lõpetamine ei ole objektiivselt põhjendatud, on tegemist töösuhte seadusevastase lõpetamisega ehk töölepingu ülesütlemine on tühine.<sup>184</sup>

Kui analüüsida näitlikus loetelus toodud mõjuvaid põhjuseid, siis sageli ei ole töötaja poolt töökohustuste rikkumisel tegemist vaid ühe TLS § 88 lg 1 p-des 3–8 sätestatud alusega. Näiteks tööandjale olulise kahju tekitamine TLS § 88 lg 1 p 7 mõistes on enamasti seotud ka töökohustuste korduva rikkumise ja tööandja korralduste eiramisega (TLS § 88 lg 1 p 3), samuti tööandja usalduse kaotusega (TLS § 88 lg 1 p 5) või kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamisega tööandja vastu (TLS § 88 lg 1 p 6). Sellest tulenevalt on ülesütlemisavalduses oluline põhjendada ülesütlemist ammendavalt ja tuua välja kõik rikkumise asjaolud. Erialakirjanduses on leitud, et töölepingu ülesütlemisel ei pea tuginema vaid ühele seaduses toodud alusele. Kui ülesütlemisavalduses esitatud põhjendusest saab välja lugeda mõjuva põhjuse või mõjuvad põhjused, siis TLS § 88 lg 1 konkreetsele punktile viitamata jätmine ei muuda ülesütlemist tühiseks, sest tööväidlusorgan hindab ülesütlemise põhjuseid sisuliselt.<sup>185</sup> Töö autor näeb siin probleemi, kuivõrd Eesti Töötukassa eeldab lepingu lõpetamise aluse määratlemist mitte ainult paragrahvi ja lõike täpsusega, vaid punkti täpsusega, kuna sellest sõltub töötuskindlustuse hüvitise maksmine.

Loetelu kohustuste rikkumisest, mida Saksamaa Liitvabariigi tööandjad on võtnud kui ajendit töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, mille puhul reeglina ei pea etteteatamise tähtaega järgima, ulatub kergematest rikkumistest kuni süütegudeni tööandja või kaastöötajate vastu. Seejuures ei pruugi mõjuvaks põhjuseks olla ainult ulatuslik lepinguliste põhikohustuste rikkumine. Ka ulatuslik lepinguliste kõrvalkohustuste rikkumine, eriti lepinguliste hoolsuskohustuste rikkumine, võib olla mõjuvaks põhjuseks. Raskuspunkt lasub siin proportsionaalsuse printsiibi kontrollil ja huvide kaalumisel.

Jämedateks töökohustuse rikkumise juhtudeks, mis on olnud ajendiks tööandjapoolsele töölepingu ülesütlemisele ilma etteteatamise tähtaega järgimata, on Saksamaa Liitvabariigi kohtupraktikas peetud järgmisi töökohustuste rikkumisi:

- lennukijuhi puudulik kütusepaagi kontroll;
- altkäemaksu võtmise kahtlus;
- muu süüteo kahtlus;

<sup>184</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 41.

<sup>185</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 57.

- tööandjale kuuluva vara võõrandamine;
- isiklikul otstarbel interneti kasutamine tööajal („pornoleheküljed“);
- juhtiva töötaja usaldussuhte hävitamine;
- suusapuhkus kehtiva töövõimetuse ajal;
- alkoholi tarvitamise kahtlus ja juhatuse solvamine;
- usaldusarsti hinnangu eiramine;
- tahtlik kontrollkella väärkasutamine;
- vale kuluaruanne;
- meditsiiniõde raviviga;
- tapmine;
- pidevad tülid kolleegidega;
- seksuaalne ahistamine juhatuse poolt;
- vaelevanne õigusvaidluses tööandjaga;
- sunnitud ülesütlemine;
- tipparsti jämeda rikkumise tõttu surmaga lõppenud operatsioon.<sup>186</sup>

Läti tööseaduses on mindud seda teed, et tööandjapoolse töötajast tuleneva töölepingu ülesütlemise alused on sätestatud kinnise loeteluna (§ 101 lg 1). See tähendab, et töölepingu ülesütlemine tuleb kõne alla ainult juhul, kui esineb mõni järgnevas loetelus nimetatud asjaolu. Erinevalt Eesti TLS-st on Läti tööseaduses ülesütlemise alustena kirjas olukord, kus töötaja on töökohustusi täites käitunud moraali põhimõtete vastaselt ja selline käitumine ei ole kooskõlas töölepingulise suhte jätkamisega (§ 101 lg 1 p 3). Samuti reguleerib Läti tööseadus olukorda, kus töötaja on jämedalt rikkunud tööohutuse nõudeid ja seadnud ohtu kolmandate isikute elu ja tervise. Eeltoodule lisaks on Läti tööseaduse järgi võimalik tööandjal erandkorras pöörduda ühe kuu jooksul kohtusse töölepingu ülesütlemiseks mõjuval põhjusel, mida ei ole nimetatud § 101 lg-s 1. Selliseks põhjuseks võib olla igasugune põhjus, mis ei luba töölepingulise suhte jätkamist arvestades moraalsust ja õiglust. Mõjuva põhjuse üle otsustamine on kohtu kaalutusõigus.

Leedu töökoodeks sarnaneb Eesti TLS-ga selles suhtes, et ka seal on töötaja käitumisest tingitud töölepingu ülesütlemise alustena esitatud näidisloetelu. Lisaks töökoodeksi art 136 lg 3 p-le 1 tulenevad ülesütlemise aluseks olla võivad jämedad töökohustuste rikkumised art 235 lg-st 2. Erinevusena Eestis kehtivast TLS-i regulatsioonist võiks siin välja tuua, et sealne jämedate töökohustuste rikkumise loetelu hõlmab töötaja osalemist tegevustes, mis ei ole

<sup>186</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2405–2406.

vastavalt seaduse sätetele, muudele õigusaktidele, tööreeglitele, kollektiivlepingule või töölepingule kooskõlas tööülesannetega (art 235 lg 2 p 3); töötaja positsiooni ärakasutamist endale või kolmandatele isikutele ebaseadusliku tulu teenimise eesmärgil või muudel eesmärkidel, nagu ka omavolilist käitumist või bürokraatiat (art 235 lg 2 p 4); naiste ja meeste võrdsete õiguste rikkumist või kaastöötajate, alluvate või klientide seksuaalset ahistamist (art 235 lg 2 p 5); informatsiooni andmisest keeldumist, kui selleks kohustavad seadused, muud õigusaktid või tööreeglid, või nimetatud juhtudel teadlikult valeinformatsiooni esitamist (art 235 lg 2 p 6) ning meditsiinilisest kontrollist keeldumist, kui sellised kontrollid on kohustuslikud (art 235 lg 2 p 10). Leedu töökoodeksi art 235 lg-s 2 esitatud loetelu näitlikku iseloomu kinnitab art 235 lg 2 p 11, mille kohaselt jämedaks töökohustuste rikkumiseks, mille tõttu tööandjal tekib õigus öelda tööleping üles töötaja käitumisest tingitud põhjustel, võivad olla ka muud teod, mis rikuvad jämedalt töökorda. Leedu töökoodeksi ülesütlemise regulatsiooni juures on tähtis veel see, et art 136 ja sellest tulenevalt ka art 235 käsitlevad mõlemad ilma etteteatamiseta töölepingu ülesütlemist.

Ülesütlemist õigustavate töötaja käitumisest tingitud põhjuste määratlemiseks ei anna seadus lõplikke juhtnööre. Seetõttu võivad tekkida raskused selle ülesütlemisaluse rakendamisel praktikas.<sup>187</sup> Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimine on vajalik kõigi töösuhtega seotud aspektide puhul, kuid eriti oluline on see töölepingu ülesütlemisel, kuna töölepingu lõpetamine on töölepingu poolte jaoks väga olulise tähtsusega küsimus.<sup>188</sup> Leedu seadusandja on Leedu töökoodeksi art 35 lg-s 1 rõhutanud, et oma õiguste teostamisel ja kohustuste täitmisel peavad nii tööandjad, töötajad kui ka nende esindajad tegutsema kooskõlas seadusega, austama ühiselu reegleid ja käituma heas usus, pidades kinni mõistlikkuse, võrdsuse ja õigluse põhimõttest, ning keelatud on enda õiguste kuritarvitamine. Mõjuva põhjuse kaalukust tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi, lähtudes hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi. See paneb nii tööandjale kui ka töötajale suurema vastutuse.<sup>189</sup>

Kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon väärtustele tuginevate otsuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingute osapoolte vastutust ja töövaidluste lahendajate (kohus, töövaidluskomisjon) rolli, sest paljud töösuhte lõppemist puudutavad

---

<sup>187</sup> H-D. Steinmeyer (viide 37), lk 140.

<sup>188</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 39.

<sup>189</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 38–39.



põhimõttelised küsimused lahendatakse praktikaga.<sup>190</sup> Niisiis saab ka mõjuva põhjuse mõiste piiritlemisel ja kaalukuse hindamisel tugineda edaspidi kujunevale kohtupraktikale.

---

<sup>190</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 76.

### 3. Ülesütlemise kord ja piirangud

#### 3.1. Ülesütlemisavaldus

Töölepingu ülesütlemise kord sisaldab endas menetlusreegleid ehk käitumisjuhiseid, kuidas seaduslikult töölepingut lõpetada. Ülesütlemise korda reguleerivad TLS §-d 95–103, kuid ka VÕS-i ja TsÜS-i sätted.<sup>191</sup>

Kestvusvõlasuhete lõppemise aluseks võib olla ülesütlemine kui ühepoolne tehing. Võlaõiguses reguleerib lepingu ülesütlemise korda VÕS § 195, mille kohaselt lepingupool ütleb lepingu üles ülesütlemisavalduse tegemisega teisele lepingupoolele. TLS täpsustab ülesütlemisavalduse tegemise korda.

Üldiselt peab töötaja teatama ülesütlemisest isiklikult seaduses sätestatud vormis. Tööandjat võivad selles esindada esindusõigusega isikud nagu juhatus, tegevjuht, prokurist või muud volitatud isikud, aga ka personalijuht või personalispetsialist.<sup>192</sup> Hilisema tõendamiskohustuse lihtsustamiseks on seejuures soovituslik lisada ülesütlemisavaldusele alati originaalvolitus.

Ülesütlemine on lepingupoolele kuuluv kujundusõigus. Ülesütlemine on ühepoolne, kättesaamist vajav, õigust kujundav tahteavaldus, mille kaudu peaks töösuhe tulevasel ajahetkel lõppema. Ülesütlemine ei vaja vastuvõtmist. Ülesütlemisavaldus tuleb teha teisele lepingupoolele või tema esindajale ning see muutub kehtivaks selle kättesaamisest. Õigustehinguna allub ülesütlemine tsiviilõiguse üldistele reeglitele nagu teovõime, vaidlustamine, tühisus jne. Töölepingut üles öelda sooviv pool annab ülesütlemisavalduse ehk TsÜS-i mõistes tahteavalduse üle teisele lepingupoolele. Lepingu ülesütlemisel ei ole vaja saada teise lepingupoole heakskiitu (nõusolekut), sest lepingu lõpetamiseks on vaja vaid ühe poole tahteavaldust. Kui ülesütlemisavaldus on vormistatud ja üle antud seaduse nõuete kohaselt ning on olemas seadusest tulenev alus lepingu ülesütlemiseks, siis ei saa teine pool takistada töölepingu ülesütlemist ja tööleping lõppeb ülesütlemisavalduses näidatud tähtpäeval.<sup>193</sup>

Vastavalt TLS § 95 lg-le 1 on ülesütlemise kehtivuseks kohustuslik kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm. TsÜS § 79 kohaselt on selleks tehing, mis on tehtud püsivat kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil ja sisaldab tehingu teinud isikute nimesid, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud. Seega võib ülesütlemisavaldus olla tehtud näiteks e-kirja teel,

<sup>191</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 82.

<sup>192</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 44), lk 2188.

<sup>193</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 82–83.

selles peab olema avalduse tegija nimi/nimetus ja isiku nimi/nimetus, kellele on avaldus suunatud. Praktikas on levinud, et nii tööandja kui ka töötaja esitavad ülesütlemisavalduse kirjalikult, kuna varemkehtinud TLS nõudis kirjalikku vormi. Ülesütlemisavalduse kirjalik vorminõue on kirjutatud sisse ka paljude äriühingute töökorralduse reeglitesse, mis oma olemuselt on tüüptingimused. Siinkohal tuleb rõhutada, et kirjaliku vorminõude sätestamine töökorralduse reeglites on tühine ehk tööandja ei saa nõuda töötajalt ülesütlemisavalduse esitamist ainult kirjalikus vormis. Kui töötaja soovib, võib ta töölepingu ülesütlemisavalduse esitada ka näiteks e-kirja teel ehk kirjalikult taasesitatavas vormis. Kuna seadus lubab ülesütlemisavalduse esitada kirjalikult taasesitatavas vormis, peab tööandja nimetatud e-kirja aktsepteerima ega saa oma töökorralduse reeglitele viidates nõuda, et töötaja esitaks uue avalduse kirjalikus vormis. See ei välista ega keela aga ülesütlemisavalduse esitamist kirjalikus vormis, kui pooled ülesütlemisavalduse esitamiseks sellise vormi ise valivad.<sup>194</sup>

Riigikohus on märkinud<sup>195</sup>, et kuna TLS § 95 lg 1 järgi on töölepingu lõppemise eelduseks ülesütlemisavaldus, ei saa tööleping lõppeda kaudse tahteavalduse ega vaikimise või tegevusetusega (TsÜS § 68 lg-d 3 ja 4). Samas on ringkonnakohtu tasandil leitud<sup>196</sup>, et kui tööandja annab töötajale kätte tööraamatu, mille kohaselt on tööleping lõpetatud töötaja käitumisest tingitud põhjusel viitega TLS § 88 lg-le 1, siis võib sellist märget tööraamatus käsitleda kui töölepingu ülesütlemisavaldust. Töö autor peab niisugust seisukohta mõistlikuks, nõustudes ringkonnakohtuga, et tööraamatus olevast märkest ei nähtu üleütlemise põhjendus, kuid ülesütlemise põhjendamata jätmine iseenesest ei mõjuta ülesütlemise kehtivust (TLS § 95 lg 3). Siinkohal tuleb nentida, et kuna tööandjal ei ole enam tööraamatu pidamise kohustust, tuleks selline lähenemine kõne alla veel ainult nende töötajate puhul, kelle tööraamat oli praegu kehtiva TLS-i jõustumise ajal (01.07.2009) tööandja käes ja tagastatakse töötajale tema töölepingu lõppemisel.

Läti tööseaduse § 102 näeb ülesütlemisavalduse kohustusliku vormina ette kirjaliku vormi. Leedu töökoodeks täiendab kirjaliku vormi nõuet tingimusega, et ülesütlemisavalduse peab töötajale kätte andma allkirja vastu (art 130 lg 1).

TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Seadus ei sätesta otseselt, et põhjendus peab olema esitatud ülesütlemisavalduses. Mõistlik on aga esitada ülesütlemisavaldus juba koos põhjendusega. Ülesütlemise põhjendus annab teisele poolele

<sup>194</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 83.

<sup>195</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-117-11, p 17.

<sup>196</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 2-09-53776/19, p 9.

võimaluse hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega ja kas ülesütlemise vaidlustamiseks on alust.<sup>197</sup> Siinkohal on Riigikohus leidnud<sup>198</sup>, et töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainult see, et tööandja on töölepingu lõpetanud, ei saa olla töölepingu ülesütlemise avalduseks. VÕS § 195 lg 2 järgi, kui lepingupool võib vastavalt seadusele või lepingule lepingu üles öelda, vabastab ülesütlemine mõlemad lepingupooled nende lepinguliste kohustuste täitmisest. Lepingust kuni selle ülesütlemiseni tekkinud õigused ja kohustused jäävad kehtima. See säte kohaldub VÕS § 1 alusel ka töölepingule. Eeltoodust tuleneb, et töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest. Tööandja avaldus, millest ei ilmne tööandja tahe vabastada töötaja ja tööandja lepingu edasisest täitmisest, ei ole käsitatav ülesütlemisavaldusena. Lisaks märgib Riigikohus samas lahendis, et TLS § 97 lg-s 3 sätestatu ei anna tööandjale õigust öelda tööleping üles tagasiulatuvalt. Kuna töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt, on tagasiulatuva ülesütlemine TLS § 104 lg 1 järgi tühine.

Ülesütlemisavaldus peab olema selge ja üheselt mõistetav. Üldisest kontekstist peab olema võimalik aru saada, et tegemist on töösuhte ühepoolse lõpetamisega. Sõna „ülesütlemine” kasutamine ei ole nõutav. Igasugused ebaselgused tõlgendatakse tööandja kahjuks. Ülesütlemise kohta kehtib täpsuse printsiip, kuna ülesütlemine riivab ulatuslikult lepingupoole (antud juhul töötaja) õigusi. Sellest tuleneb, et ülesütlemist ei või seada sõltuvusse asjaoludest, mille tõttu ülesütlemisavalduses oleks töösuhte lõpetamine või ülesütlemise tähtaeg ebaselged.<sup>199</sup> See tähendab, et ühepoolse kättesaamist vajava tahteavaldusena ei saa ülesütlemine olla tingimuslik. TsÜS § 102 lg 3 järgi on tingimuslik ülesütlemisavaldus, mis seab lepingu lõppemise sõltuvusse asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte. Ülesütlemisavaldus ei ole selge ja täpne näiteks siis, kui selles nimetatakse töösuhte lõppemiseks mitut kuupäeva ning töötajale ei ole arusaadav, milline kuupäev peaks kehtima.

Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine. TLS § 95 lg 3 kohaselt ei mõjuta põhjenduse esitamata jätmine ülesütlemise kehtivust, kuid põhjenduse esitamata jätnud pool peab hüvitama teisele poolele selle tõttu tekkinud kahju. Seadusandja on siin silmas pidanud olukorda, kus põhjenduse puudumise tõttu jäi ülesütlemine vaidlustamata

---

<sup>197</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 85.

<sup>198</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-117-11, p 17.

<sup>199</sup> K. Hümmerich *et al* (viide 26), lk 3370.

ja hiljem lepingu pool leiab, et põhjenduse olemasolu korral oleks ülesütlemise vaidlustamine olnud edukas. Sellisel juhul saab ta nõuda tekkinud kahju hüvitamist.<sup>200</sup>

Tahteavalduse tegemise korda reguleerib TsÜS § 69, mis laieneb ka töölepingu ülesütlemisavalduse tegemisele ja mida on oluline teada ning järgida. TsÜS § 69 järgi muutub kindlale isikule suunatud tahteavaldus kehtivaks kättesaamisega. Tahteavaldus on kätte saadud, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda.<sup>201</sup>

Töölepingu ülesütlemisavaldus kui tahteavaldus muutub kehtivaks hetkest, mil see on teisele töölepingupoolele kätte antud. Seega on töölepingu ülesütlemise juures kõige olulisem oma tahteavalduse teisele poolele üleandmine. Tõendamaks hilisema vaidluse korral ülesütlemisavalduse kätteandmist, on mõistlik võtta ülesütlemisavaldusele teise poole kinnitus selle kättesaamise kohta. E-kirja teel saadetud ülesütlemisavalduse kättesaamist võib kinnitada lugemisraport, kuigi see ei ole nii õiguskindel.<sup>202</sup>

Juhul, kui töötaja ei ole tööl ja tööandja soovib talle ülesütlemisavalduse kätte anda, siis on võimalik saata see postiga töötaja elukohta. Töötaja peab töölepingu sõlmimisel esitama enda kohta tõeseid andmeid, sealhulgas teatama tööandjale oma tegeliku elukoha. Ülesütlemisavaldus loetakse kättesaaduks, kui tööandja on saatnud ülesütlemisavalduse tähtitud kirjaga töötaja näidatud aadressil ja töötajal oli mõistlik võimalus sellega tutvuda.<sup>203</sup>

Riigikohtu otsuse<sup>204</sup> kohaselt ei pea olema tahteavalduse saaja igal juhul tahteavaldust tegelikult kätte saanud ega selle sisust teadlik. Kui töölepingu lõpetamist ei ole võimalik töötajale teatavaks teha töökohas, tuleb tööandja kohustus teatada töötajale töölepingu lõpetamisest lugeda täidetuks, kui vastav teade on tähtitud kirjaga saadetud töötaja poolt tööandjale teatatud viibimiskohta. Sellega on tööandja täitnud oma teatamiskohustuse ja teinud nõutava, et realiseeruks töötaja õigus saada teada töölepingu lõpetamisest. Seda seisukohta on Riigikohus väljendanud ka juba oma varasemas otsuses<sup>205</sup>, kus tähendati lisaks, et seadusest ei tulene, et tööandja on oma töölepingu lõpetamisest teatamise kohustuse täinud ainult siis, kui ta on veendunud, et töötaja on vastava teate kätte saanud.

<sup>200</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 85.

<sup>201</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 83–84.

<sup>202</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 84.

<sup>203</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 84.

<sup>204</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-156-05, p 10.

<sup>205</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-68-99.

TsÜS § 70 sätestab tahteavalduse kättetoimetamise korra juhul, kui teine pool on rikkunud lepingut. Vastavalt sellele regulatsioonile loetakse töölepingu rikkumise korral ülesütlemisavaldus, mille edastamisel esineb viivitus või mis läheb edastamisel kaotsi, kättesaaduks ajal, mil see tavaliste asjaolude korral oleks kätte saadud, kui tööandja tõendab, et ta on ülesütlemisavalduse teinud ja valinud selle kättetoimetamiseks mõistliku viisi.<sup>206</sup>

---

<sup>206</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 85.

### 3.2. Ülesütlemise üldised piirangud ja erisused

Varemkehtinud TLS kehtestas olulised piirangud tööandja algatusel töölepingu lõpetamisele. Tööandja ei võinud töölepingut lõpetada, kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, puhkusel, osales seaduslikus streigis või täitis riigi või kohaliku omavalitsuse ülesandeid. Oluline oli töölepingu lõpetamise päev ja kui esinesid eeltoodud asjaolud, siis lükkus töölepingu lõpetamise päev edasi.<sup>207</sup>

Kehtiv TLS sätestab uue regulatsiooni töölepingu ülesütlemise korra osas. Seoses muutunud regulatsiooniga on kadunud ka formaalsed piirangud. Töölepingu lõppemise päev ei oma enam tähtsust. Oluline on ülesütlemisavalduse töötajale kätteandmine. Tööleping võib lõppeda töötaja töövõimetuse, puhkuse ajal jne. Oluline ei ole ka see, kas ülesütlemisavalduse kätteandmise ajal on töötaja puhkusel või haiguslehel. Oluline on, et töötaja on ülesütlemisavalduse kätte saanud ja sellest hetkest muutub ülesütlemisavaldus kehtivaks.<sup>208</sup>

Samas sätestab ka kehtiv TLS ülesütlemisele teatud piirangud. Need ei ole aga formaalsed keelud, vaid sisulised. Üldine ülesütlemispiirang sätestab loetelu põhjustest, mis ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Lisaks sellele on sätestatud piirangud teatud kategooria töötajate töölepingu ülesütlemisele.<sup>209</sup>

TLS § 88 reguleerib töölepingu erakorralist ülesütlemist töötajast tuleneval põhjusel. Nagu eelmainitud, ei anna see säte kinnist loetelu mõjuvatest põhjustest, mis võivad olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, vaid esitab ainult näitliku loetelu mõningatest võimalikest põhjustest. Seega on tööandjal võimalik ise otsustada, kas teatud töötajast tulenev põhjus võiks olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Näiteks on tööandja huvi, et töötaja teeks tööd. Töötajast tulenev põhjus, mis takistab tal tööd tegemast, on ajutine töövõimetus, teiste töötajate esindamine jne. Seega tööandja jaoks võiksid need olla mõjuvad põhjused töölepingu ülesütlemiseks, kuna töötaja ei tee tööd.<sup>210</sup>

Tagamaks töötajatele ülesütlemiskaitse, mis on kooskõlas ka rahvusvaheliste põhimõtetega, sätestabki TLS need asjaolud, mille esinemine ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks.

TLS § 92 lg 1 järgi ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et:

---

<sup>207</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 74.

<sup>208</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 74.

<sup>209</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 74.

<sup>210</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 75.

- töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust.  
Õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust on rasedal ja äsjasünnitanud naisel.
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi.  
Perekondlikud kohustused võivad seisneda nii laste kasvatamises kui ka vanemate eest hoolitsemises. Tööandja jaoks muutub oluliseks sellise perekondliku kohustuse täitmine, mis ei võimalda töötajal kokkulepitud tingimustel tööd teha. Eelkõige on selleks olukord, kus töötaja kasutab lapsehoolduspuhkust või teisi seadusega ettenähtud vanemapuhkuseid. Seadusandja loeb oluliseks perekondliku kohustuse täitmiseks ka seda, kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last.
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu.  
Töötaja on lühiajaliselt haige ja viibib töövõimetuslehel.
- töötaja esindab seaduses sätestatud alustel teisi töötajaid.  
Töötajate esindajaks on ametiühingu usaldusisik, töötajate usaldusisik, töökeskkonnavolinik ja töökeskkonnanõukogu töötajate poolt nimetatud liige. Seadus on ette näinud töötajate esindajatele õiguse saada tööst vaba aega oma esindaja kohustuse täitmiseks koos keskmise töötasu säilitamisega.
- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga.  
Tööandja on küll kohustatud teavitama töötajaid osalise tööajaga või täistööajaga töötamise võimalustest, kuid tööandja ei saa kohustada töötajaid muutma kokkulepitud tööaega.
- töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.<sup>211</sup>

Kui tsiviilkohtumenetluses kehtib üldine põhimõte, mille kohaselt tõendamiskohustus lasub isikul, kes esitab nõude, siis teatud juhtudel rakendatakse seadusest tulenevalt pööratud tõendamiskohustust. Asjaolu esinemist või puudumist peab tõendama see pool, kelle vastu nõue esitati.<sup>212</sup> See on üks võimalus anda nõude esitanud lepingupoolele täiendav kaitse.

Läti tööseaduse regulatsioon sarnaneb pigem Eesti varemkehtinud TLS-i regulatsiooniga. Lähtuvalt Läti tööseaduse § 109 lg-st 3 ei ole tööandjal õigust töölepingut üles öelda töötaja ajutise töövõimetusel ajal, samuti kui töötaja on puhkusel või muul õigustatud põhjusel ei tee tööd.

<sup>211</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 75–76.

<sup>212</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 76.



Lähtuvalt Leedu töökoodeksi art 129 lg-st 4 ja art 130 lg-st 1 võib tööandja initsiatiivil töölepingu öelda töölepingu üles ilma töötajapoolse süüta ainult erandkorras töötajatega, kelle pensionileminekuni on jäänud vähem kui viis aastat, alla 18-aastaste isikutega, erivajadustega isikutega ja alla 14-aastaseid lapsi kasvatavate töötajatega, juhul kui töösuhte jätkamine riikuks oluliselt tööandja huve ning seejuures tuleb sellistele töötajate töölepingu lõppemisest vähemalt neli kuud ette teatada.

Rasedad või väikelast kasvatavad töötajad vajavad Euroopa Sotsiaalharta ja Euroopa Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ kohaselt erikaitset. Eesti tööõiguse vastavusse viimiseks rahvusvaheliste nõuetega näeb TLS § 93 ette samuti täiendava kaitse rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele töölepingu ülesütlemisel.<sup>213</sup>

TLS on näinud ette täiendava kaitse teatud töötajatele pööratud tõendamiskohustuse sätestamisega. Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 p-s 1 või 2 nimetatud põhjustel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel (TLS § 92 lg 2).<sup>214</sup>

Läti tööseadus keelab üldiselt ka rasedate ja väikelast kasvatavate töötajatega töölepingu ülesütlemise, ent see keeld ei laiene käesolevas töös vaatluse all olevatele töötaja käitumisest tingitud põhjustele (§ 109 lg 1).

Ka Leedu töökoodeks annab rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele garantii. Vastavalt töökoodeksi art 132 lg-le 1 ei või tööandja üldjuhul raseda naisega töölepingut üles öelda alates päevast, mil ta saab rasedust kinnitava meditsiinitõendi kuni ühe kuu möödumiseni lapsehoolduspuhkuselt naasmisest. Alla kolmeaastast last või alla kolmeaastaseid lapsi kasvatava töötaja töölepingut ei või üles öelda ilma töötajapoolse süüta (art 132 lg 2). Sellest tuleneb, et ka Leedu seadusandja on võtnud seisukoha, et töötajapoolse (raske) kohustusterikkumise korral omab tööandja siiski töölepingu erakorralise ülesütlemise õigust.

Teine kategooria töötajaid, kes on töösuhtes täiendava kaitse all, on töötajate esindajad. Välistamaks olukorda, kus tööandjal oleks lihtne vabaneda töötajast, kes esindab ja kaitsab teiste töötajate huve, on seadusandja näinud ette täiendava ülesütlemiskaitse töötajate esindajatele. Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat

---

<sup>213</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 77.

<sup>214</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 76.

esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta (TLS § 94 lg 1). Tööandja peab küsima töötajat esindama valinud töötajatelt arvamust sõltumata sellest, mis põhjusel töötajate esindajaga tööleping üles öeldakse. Seda ka juhul, kui töötajate esindaja on rikkunud töölepingust tulenevaid kohustusi.<sup>215</sup>

Teatud mõttes tekitab töötajate esindajate sellise ülesütlemiskaitse sätestamine ebanõistliku olukorra. Enne, kui tööandja saab teavitada näiteks töötajate usaldusisikut ennast töölepingu ülesütlemisest, peab ta teavitama sellest kogu kollektiivi, näidates ära ülesütlemise põhjused.

Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Antud arvamus ei ole tööandja jaoks siduv, kuid ta peab seda mõistlikul määral arvestama ja ta peab põhjendama arvamuse arvestamata jätmist (TLS § 94 lg 2).<sup>216</sup>

Samas kehtib ka siin pööratud tõendamiskohustus: samamoodi nagu raseda või väikelast kasvatava töötajaga töölepingu ülesütlemisel, loetakse ka töötajate esindajaga tema volituste kehtivuse ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest töölepingu ülesütlemisel, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 p-s 4 nimetatud põhjustel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel (TLS § 92 lg 3).

Tulenevalt Läti tööseaduse § 101 lg-st 6 on tööandjal enne ülesütlemisavalduse tegemist kohustus kindlaks teha, kas töötaja on töötajate ametiühingu liige. Täpsemalt reguleerib töölepingu ülesütlemist töötajate ametiühingu liikmega Läti tööseaduse § 110. Siin nähakse ette, et tööandja ei või ametiühingusse kuuluva töötajaga töölepingut üles öelda, ilma et ta oleks selleks eelnevalt saanud ametiühingu nõusoleku, v.a kui töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise aluseks on töötaja tööl viibimine alkoholi, uimastite või toksiliste ainete mõju all. Töötajate ametiühing peab teatama tööandjat oma otsusest hiljemalt seitsme tööpäeva jooksul alates nõusoleku küsimisest. Kui ametiühing ei teavita tööandjat oma otsusest, loetakse seda ametiühingupoolseks nõusolekuks. Tööandja ei või teha ametiühingusse kuuluvale töötajale ülesütlemisavaldus hiljem kui ühe kuu jooksul arvates ametiühingult nõusoleku saamisest. Juhul, kui ametiühing ei nõustu töölepingu ülesütlemisega, võib tööandja pöörduda ühe kuu jooksul alates eitava vastuse saamisest kohtusse töölepingu ülesütlemiseks.

Niisamuti vajab tööandja Leedu töökoodeksi art 134 põhjal ametiühingu eelnevat nõusolekut, kui ta tahab öelda üles töötajate esindaja või ametiühingu esimehe töölepingut. Ametiühing

---

<sup>215</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 80.

<sup>216</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 80–81.

peab 14 päeva jooksul alates vastava taotluse saamisest otsustama, kas rahuldada tööandja taotlus töötajate esindajaga töölepingu lõpetamiseks. Juhul, kui ametiühing ei vasta tööandjale 14 päeva jooksul, on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Juhul, kui ametiühing keeldub andmast oma nõusolekut töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemiseks, on tööandjal õigus pöörduda keeldumise vaidlustamiseks kohtusse. Leedu töökoodeksi art 134 lg-st 4 tulenevalt võib kollektiivlepinguga kehtestada täiendavalt garantii ka teistele töötajatele või näha ette, et töötajatega töölepingu ülesütlemiseks on vajalik veel teiste organite nõusolek.

Lisaks rasedatele ja väikelast kasvatavatele töötajatele ning ametiühingu liikmetele on Leedu seadusandja täiendava kaitse all töötajad, kes on kaotanud töövõime tööõnnetuse või kutsehaiguse tõttu (art 133 lg 1) – nende töökoht säilib, kuni nende töövõime taastub või kuni nad on tunnistanud püsivalt töövõimetuks.

### 3.3. Ülesütlemise tühisus ja vaidlustamine

Tööandjapoolne ülesütlemisavalduse esitamine töötajale ei tohi rikkuda seadusest tulenevat keeldu, olla põhiõigustega vastuolus ega omavoliline.<sup>217</sup>

Tehingu tühisuse ja tühistamise üldise regulatsiooni sätestab TsÜS. TLS kui erinormide kogu näeb ette töölepingu ülesütlemise tühisuse ja tühistamise erisused.<sup>218</sup>

Varemkehtinud TLS kohaselt oli töölepingu lõpetamine ebaseaduslik, kui puudusid asjaolud, mille esinemine oli seaduse järgi töölepingu aluseks, või kui töölepingu lõpetamise alust oli kohaldatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes. Kehtiv TLS on sätestanud ülesütlemise tühisuse põhimõtteliselt samadel alustel, kuid on viinud määratluse kooskõlla TsÜS-s ettenähtud tehingu kehtetuse põhimõtetega ja VÕS-i ülesütlemise põhimõtetega.<sup>219</sup>

Läti tööseaduse kohaselt võib kohus tunnistada ülesütlemise kehtetuks, kui tööandjal ei olnud töölepingu ülesütlemiseks õiguslikku alust või kui on rikutud ülesütlemiseks ettekirjutatud protseduurireegleid (§ 124 lg 1). Lisaks peab tööandja Läti tööseaduse § 124 lg 2 järgi kooskõlas kohtu otsusega ennistama tööle töötaja, kellega töölepingu ülesütlemine on tunnistatud kehtetuks või kelle õigust töötamist jätkata on muul viisil rikutud.

TLS § 104 lg 1 kohaselt on seadusest tuleneva alusega või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Seega sätestab kehtiv TLS samuti kaks alust, mille esinemise korral on töölepingu ülesütlemine tühine.<sup>220</sup>

Esiteks on töölepingu ülesütlemine tühine seadusest tuleneva aluse puudumisel. Töölepingu ülesütlemine on seaduslik, kui see tugineb seadusest tulenevale alusele ja ei esine ülesütlemist välistavaid asjaolusid. TLS § 83 kohaselt on tööandjal õigus tööleping üles öelda üksnes TLS-s sätestatud alusel. TLS § 87 sätestab, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-s ettenähtud mõjuval põhjusel. Seega rõhutatakse TLS-s korduvalt, et töölepingu ülesütlemise alus ja mõjuv põhjus peab tulenema TLS-st. Töölepingu ülesütlemise alused on sätestatud §-des 85–91 ja § 37 lg-s 5. Samuti sätestab TLS piirangud töölepingu ülesütlemisele, nähes ette põhjuste loetelu, mis ei või olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks (TLS § 92), ning mõnede töötajatega teatud põhjustel töölepingu ülesütlemise keelu (TLS § 93). Kuna TsÜS § 87 järgi on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, siis on tühine ka seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev ülesütlemisavaldus.

<sup>217</sup> H-D. Steinmeyer (viide 37), lk 127.

<sup>218</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 101.

<sup>219</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 101.

<sup>220</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 101.

Teiseks ülesütlemise tühisuse aluseks on seaduse nõuetele mittevastav ülesütlemine. Töölepingu ülesütlemisel on vaja järgida ülesütlemise menetlusreegleid. Ülesütlemisavaldus peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ega või olla tingimuslik. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine (TLS § 95 lg 1).

TLS § 93 lg 1 kohaselt on keelatud töölepingut üles öelda rasedaga või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajaga ja seda üksnes juhul, kui töötaja on tööandjat oma rasedusest teavitanud enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või teinud seda 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütlemisavalduse kättesaamist. TLS § 104 lg 2 näeb ette veel täiendava keelu, mille kohaselt rasedaga või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud 14-kalendripäevast tähtaega.

Seadusandja ei ole selgitanud TLS seletuskirjas, mida on silmas peetud nende rasedast mitteolenevate põhjuste all, mille tõttu võib töölepingu ülesütlemise lugeda tühiseks ka juhul, kui naine ei ole 14 kalendripäeva jooksul tööandjat oma rasedusest teavitanud. Kuna tegemist on TLS § 93 lg 3 suhtes erinormiga, siis üldjuhul tuleb kohaldamisele ikkagi nõue, et naine peab vähemalt 14 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest tööandjat oma rasedusest teavitama. TLS § 104 lg-s 2 toodu eeldab väga erilisi põhjuseid ja selle sätte sisustamine jääb kohtu ülesandeks.<sup>221</sup>

Ülesütlemist on võimalik vaidlustada ülesütlemise tühisusele tuginedes. Hoolimata seaduses sätestatud piisavast regulatsioonist töölepingu ülesütlemise aluste osas võib siiski tekkida töölepingu ülesütlemisel vaidlusi, kas ülesütlemiseks oli tegelikult olemas seaduslik alus ja mõjuv põhjus, või kas esinesid ülesütlemist välistavad asjaolud. Vaidlus võib tekkida ka töölepingu ülesütlemisel põhjusel, et töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale. Vaidlus võib tekkida näiteks selle üle, kas töötaja süü oli leidnud tõendamist ja kas tegemist oli olulise kahjuga. Samuti ei ole TLS-s esitatud töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvad põhjused kinnise loeteluna, mistõttu töölepingu pooltel on võimaluse laiendada seaduses loetletud mõjuvate põhjuste ringi.<sup>222</sup>

Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine ei ole tühine iseenesest, vaid tühisuse tuvastamiseks tuleb pöörduda töövaidlusorganisse. Kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas ülesütlemine on kehtiv ehk kas on olemas seadusest tulenev alus ja mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks, peab pool, kes soovib tühisuse tuvastamist,

---

<sup>221</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 103.

<sup>222</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 104.

pöörduma töövaidlusorganisse ja tõendama seal ülesütlemise kehtetuse aluseks olevaid asjaolusid. Seega on üldine reegel, et pool, kes vaidlustab ülesütlemise, peab suutma kohtus või töövaidluskomisjonis tõendada, et töölepingu ülesütlemiseks vajalikud alused puudusid.<sup>223</sup>

TLS on ka siin näinud ette erisuse ja sätestanud pööratud tõendamiskohustuse järgmistel juhtudel. Vastavalt TLS § 92 lg-le 2, kui tööandja ütleb üles töölepingu raseda või alla kolmeaastast last kasvatava töötajaga, peab tööandja töövaidlusorganist tõendama, et ta ei ole öelnud töölepingut üles põhjusel, et töötaja oli rase või täitis perekondlikke kohustusi. Samuti on tööandjal töölepingu ülesütlemise seadusliku aluse olemasolu tõendamise kohustus, kui tööleping on öeldud üles töötajate esindajaga tema volituste ajal või ühe aasta jooksul pärast volituste lõppemist (TLS § 92 lg 3).<sup>224</sup>

TLS § 105 lg 1 peab esitama kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Seejuures tuleb pöörata tähelepanu sellele, et kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse esitamise 30-kalendripäevane tähtaeg hakkab kulgema ülesütlemisavalduse kättesaamise hetkest. Seega, kui ülesütlemisest etteteatamistähtaeg on pikem kui 30 päeva, võib vaidluse lahendamine töövaidlusorganist aset leida juba ajal, mil töösuhe ei ole veel lõppenud. Selline regulatsioon tagab, et ebaselge olukord töösuhete lõppemise ja töövaidlusorgani otsuse vahel jääb märkimisväärselt lühemaks kui varemkehtinud TLS alusel. See on oluline mõlema töölepingu poole jaoks. Töötaja või tööandja saavad esitada antud sätte järgi hagi kohtusse või avalduse töövaidluskomisjoni vaid juhul, kui nad leiavad, et töölepingu ülesütlemine oli tühine seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastava ülesütlemise tõttu. Seega peab töötaja taotlema ülesütlemise tühisuse tuvastamist, mitte aga ülesütlemise tühistamist.<sup>225</sup>

Tööandja ja töötaja vaheline töölepingu ülesütlemisest tulenev vaidlus on individuaalne töövaidlus ja töövaidluse lahendamise kord on reguleeritud individuaalse töövaidluse lahendamise seadusega<sup>226</sup>, mille 6 lg 2 sätestab samuti, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõude aegumise tähtaeg on 30 kalendripäeva ülesütlemisavalduse saamisest. TLS § 105 lg 2 kohaselt, kui töötaja või tööandja ei esita hagi või avaldust tähtaja jooksul või

---

<sup>223</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 105.

<sup>224</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 105.

<sup>225</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 105–106.

<sup>226</sup> RT I 1996, 3, 57, RT I, 30.06.2011, 5.

kui hagi või avalduse tegemise tähtaega ei ennista, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.<sup>227</sup>

Kui nõuet ei esitata seadusega ettenähtud tähtaja jooksul, on nõue aegunud. Samal ajal kohus ja töövaidluskomisjon ei kohalda aegumist ise, vaid võtab nõude aegumist arvesse ainult kohustatud isiku taotlusel (TsÜS § 143). Seega peab töölepingu pool, kelle vastu nõue esitati, taotlema aegumise kohaldamist juhul, kui teine pool ei ole kinni pidanud 30-kalendripäevasest nõude esitamiseks ettenähtud aegumistähtajast.<sup>228</sup>

Tähtaja ennistamist reguleerivad tsiviilkohtumenetluse seadustiku<sup>229</sup> §-d 67–68. Kui menetlusosaline lasi mööda seaduses sätestatud menetlustähtaja, ennistab kohus tähtaja menetlusosalise avalduse alusel, kui menetlusosaline ei saanud tähtaega järgida mõjuval põhjusel ja tähtaja möödalaskmine ei võimalda enam menetlustoimingut teha või põhjustab talle muu negatiivse tagajärje. Tähtaja ennistamist võib taotleda 14 päeva jooksul, alates päevast, millal takistus ära langes, aga mitte hiljem kui kuue kuu jooksul, alates möödalastud tähtaja lõppemisest. Avalduses märgitakse tähtaja ennistamise aluseks olevad asjaolud ning nende põhistus. Tähtaja ennistamise lahendab kohus määrusega.<sup>230</sup>

Ülesütlemist on üldjuhul võimalik vaidlustada ka vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Ülesütlemist ei saa vaidlustada, tuginedes vastuolule hea usuga, kui tööandja on töölepingu üles öelnud põhjusel, et töötaja rikkus lepingut. Hea usu põhimõtte rakendamise eesmärgiks on töötajale ülesütlemisega kaasneva ebaõiglase tagajärje ärahoidmine, mis ei saa tulla kõne alla, kui töötaja on ise lepingurikkumisega ajendanud tööandjat lepingut üles ütlema (TLS § 106).<sup>231</sup>

Kuna töölepingule laienevad TsÜS-i sätted, võib ülesütlemine olla tühine ka TsÜS-s sätestatud üldistel tehingu kehtetuse alustel. Tehingu tühisuse ja tühistamise regulatsioon on sätestatud TsÜS §-des 84–101. TsÜS sätestab järgmised tehingu tühisuse alused: heade kommete või avaliku korraga vastuolus olev tehing on tühine (TsÜS § 86); seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine (TsÜS § 87); näilik tehing on tühine (TsÜS § 89).

<sup>227</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 106.

<sup>228</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 106.

<sup>229</sup> RT I 2005, 26, 197, RT I, 28.12.2011, 44.

<sup>230</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 106–107.

<sup>231</sup> T. Treier, S. Suder, E. Käärats (viide 11), lk 93.

TsÜS § 84 sätestab, et tühisel tehingul ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi. Seega, kui selgub, et ülesütlemisavaldus on tühine, siis on see seda algusest peale, aga mitte hetkest, kui lepingupool taotleb tühisuse tuvastamist.<sup>232</sup>

TsÜS § 90 lg 1 sätestab, et tehingu, mis on tehtud olulise eksimuse, pettuse, ähvarduse või vägivalla mõjul või raskeid asjaolusid ära kasutades, võib seaduses sätestatud korras tühistada. Kui tehing on seaduses sätestatud alustel ja korras tühistatud, siis on see algusest peale tühine ega oma õiguslikke tagajärgi.<sup>233</sup>

Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist või tühistamist TsÜS-s sätestatud üldistel tühisuse ja tühistamise alustel võib praktikas ette tulla harva, kuid on oluline teada, et selline võimalus on olemas, kui ülaltoodud asjaolud esinevad.<sup>234</sup>

---

<sup>232</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 110.

<sup>233</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 110–111.

<sup>234</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 6), lk 111.



## Kokkuvõte

Töölepingu ülesütlemise korral reguleeritakse õiguslikult ülesütlemise erinevaid aspekte. Ühelt poolt saab ülesütlemise vormi allutada kindlatele õiguslikele nõuetele. Teiseks saab piirata ülesütlemise kehtivust kindlate tähtaegade seadmisega. Töötajale antakse niiviisi võimalus kohaneda muutunud olukorraga ja otsida uut töökohta. Kolmandaks saab piirata ülesütlemise aluseid ning kohustada tööandjat hüvitist maksma, kui ta ei pea sellest piirangust kinni. Kõige vähem leiab kohaldamist ülesütlemise keeld teatud põhjustel (nt ametiühingulise tegevuse tõttu), mille esinemist peab igal konkreetsel juhul positiivselt tõendama. Siit edasi on olulisel kohal regulatsioon, millega välistatakse ülesütlemine üldiselt, kui ei esine kindlaid aluseid (nagu nt töötaja kohustuste rikkumine). Neljandaks saab tööandjat kohustada maksma kõigi või peaaegu kõigi ülesütlemiste puhul hüvitist. Nii hüvitise suurus kui ka maksmise kestus võivad varieeruda sõltuvalt ettevõttes töötatud ajast või töötaja sotsiaalsest situatsioonist. Tööandjale antakse nii „inimkapitali” olemasolust lähtuv stiimul, ületada raskused mitte ülesütlemise kaudu, vaid muudel viisidel. Hüvitis võib olla seotud ülesütlemise aluste piiramisega nii, et põhjusega ülesütlemise korral muutub sissenõutavaks suurem summa. Lõpuks esineb ka niisugust ülesütlemise kaitset, et ei piirata mitte ainult ülesütlemise aluseid, vaid ebaõige ülesütlemise korral nähakse ette töötaja jätkamine senisel töökojal. Seega, töösuhte jätkub, vastavad ülesütlemised ei omanda õiguslikku mõju ega tohi põhjustada töötajale mingeid kahjulikke tagajärgi. Ainult sel juhul on rangelt võttes mõiste „ülesütlemise kaitse” omal kohal.<sup>235</sup>

Töötaja töösuhte järjepidevuse kindlustamiseks ei ole vaja mitte ainult kaitset omavoliliste ülesütlemiste ja selliste ülesütlemiste eest, mis rikuvad seadusest tulenevaid keelde või põhiseadust. Ei piisa ka sellest, kui ülesütlemise mõjusid leevendada, näiteks pikemate etteteatamistähtaegade kaudu. Pigem peaks piirama tööandja ülesütlemisõigust kui sellist, lubades ülesütlemist ainult kindlate aluste esinemisel ning kohustades tööandjat sellest tulenevalt sotsiaalseid aspekte arvesse võtma. Selline ülesütlemiskaitse viis ei piira tööandja võimalusi ebamõistlikult. See võtab tööandja personalipoliitikalt osa selle paindlikkusest.<sup>236</sup>

Töötaja käitumine saab põhimõtteliselt ainult siis olla ülesütlemist õigustav, kui töötaja on sellega rikkunud töölepingulisi kohustusi. Niisiis langeb töötaja käitumine vabal ajal

---

<sup>235</sup> W. Däubler (viide 19), lk 494–495.

<sup>236</sup> H-D. Steinmeyer (viide 37), lk 129.

võimalike ülesütlemisaluste ringist välja, kui see ei mõjuta töölepingulisi kohustusi. Töösuhte jätkamist ei saa eeldada, kui töötaja ei ole täitnud oma tööülesandeid, kui töötaja on valesti käitunud kõiki kaastöötajaid tööalaselt puudutavas valdkonnas või töölepingu poolte usaldusalas või kui töötaja valestikäitumine on seotud ettevõtte äritegevuse kahjustamisega. Ülesütlemiskaitse on seega ka siin seotud tegelikult ettevõtte ja ettevõtte tegevusega. Käitumine peab reeglina olema süüline ja kujutama objektiivset ülesütlemisalust – tööandja subjektiivsest hinnangust ei piisa.

Lähtuvalt hea usu põhimõttest ja sellest, et töölepingu ülesütlemine peaks olema tööandja viimane abinõu, tuleks vältida töölepingu kohest, ilma etteteatamiseta ülesütlemist. Reeglina peaks tööandja tegema töötajale esmalt hoiatuse ning andma talle sellega võimaluse oma käitumist parandada. Mõnikord võib ülesütlemisest leebema meetmena kõne alla tulla ka töötaja paigutamine teisele töökohale, juhul kui saab eeldada, et uuel ametikohal ei teki samasuguseid probleeme.

Kui üldisest ülesütlemiskaitse ideoloogiast tulenevalt peaks ülesütlemisest ette teatama, siis ei ole vaja tähtaega määrata, kui tegemist on olulise lepingurikkumisega VÕS § 116 lg 2 mõttes. Oluline lepingurikkumine eeldab eeskätt, et töötaja on rikkunud kohustust, mille täpne täitmine oli lepingust tulenevalt eelduseks, et tööandjal üldse püsiks huvi lepingu täitmise vastu. Teiseks peab töötaja olema rikkunud kohustust kas tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Viimaks peab kohustuserikkumine andma tööandjale mõistliku põhjuse eeldada, et töötaja ei täida kohustusi ka edaspidi.

Tööelus kasutatakse töötaja käitumisest tingitud ülesütlemist pigem harva. Missugused põhjused käitumisest tingitud ülesütlemist õigustavad, sõltub igast üksikjuhtumist. Seadus ei defineeri sõnaselgelt, mis on mõjuv põhjus. Ka see, missugune käitumine võiks kujutada niisugust ülesütlemise alust, on ainult osaliselt seaduses sätestatud. Puhtalt seaduse sõnastuse järgi võiks ülesütlemist õigustada igasugune töötaja käitumine, mis kutsub esile tööandja otsuse töölepingu ülesütlemiseks.

Olenemata sellest, kas seaduses on ülesütlemise alused toodud kinnise või näitliku loeteluna või on seadusandja ainult üldsõnaliselt sätestanud, et ülesütlemiseks peab esinema mõjuv põhjus, peaks tööandja enne ülesütlemist alati kontrollima järgmisi asjaolusid:

- Kas töötaja on olulisel määral rikkunud oma töölepingust tulenevaid kohustusi? (kohustuserikkumine)

- Kas töötaja kohustuserikkumine on õigusvastane, s.t ei esine õigustavaid asjaolusid, ning rikkumine on pandud toime süüliselt, s.o tahtlikult või vähemalt hooletusest?
- Kas ülesütlemine on proportsionaalne, s.t tööandja reaktsioonina ei ole ühtegi leebemat abinõud kui ülesütlemine?
- Kas ikka ja jälle vaieldava huvide kaalumise juures, s.o tööandja huvi töösuhte lõpetamiseks ning töötaja huvi töösuhte jätkamiseks, on ülekaalus tööandja huvi töölepingu lõpetamiseks? Selleks, et ülesütlemine oleks õigustatud, peab huvide kaalumine kalduma tööandja kasuks.

## **Resümee: Verhaltensbedingte Kündigung: Mängel der rechtlichen Regulation in Estland**

Arbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren in Estland, aber auch überall in Europa, ein sehr aktuelles und problematisches Thema gewesen und ist es weiterhin. Mit der Arbeitslosigkeit ist ganz eng auch die Arbeitsrecht verbunden. Es gibt wohl nicht viele Rechtsnormen, die im Arbeitsrecht gerade an Arbeitslosigkeit verweisen, doch kann von der Arbeitslosigkeit zusammen mit Kündigungsschutz gesprochen werden. Damit kommt aber auch in Frage, wann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt und begründet ist.

Verhaltensbedingte Kündigung führt oft zu emotionsvollen Streitigkeiten. Während der Arbeitnehmer und Arbeitgeber häufig aus Emotionen streiten, müssen die Gerichte und die Rechtswissenschaft einen kühlen Kopf bewahren. Es gelingt leichter, wenn man beim Einzelfall von klaren und überzeugenden Grundsätze ausgehen kann. Weil das neue TLS (Arbeitsgesetz) in Estland erst knapp drei Jahren gültig gewesen ist, herrscht im Feld der verhaltensbedingte Kündigung immer noch Unsicherheit, die man teils mit der früheren Rechtsprechung beseitigen kann. Auf der anderen Seite sucht man ständig nach bindenden Richtlinien, auf deren Grundlage man in Einzelfall von Rechtssicherheit und Gerechtigkeit reden könnte.

Die estnische kündigungsrechtliche Regulation ist unklar, insofern sowohl die personenbedingte als auch verhaltensbedingte Kündigung in dem selben Paragraph geregelt sind. Außerdem enthält das Gesetz für die verhaltensbedingte Kündigung eine illustrative Liste der Gründen. Daher stellt sich die Frage, ob es neben diesen noch Gründe gibt, aus denen der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen Verhaltens des Arbeitnehmers kündigen kann. Weil es über dieses Thema sehr wenig Materialien in Estnisch gibt, sollte auch die zutreffende Praxis der Nachbarstaaten (Lettland und Litauen), aber auch die von Deutschland, berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag aus wichtigem Grund wegen Verhaltens des Arbeitnehmers außerordentlich kündigen, wenn das Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses angesichts der Interessen beider Vertragsparteien unzumutbar ist (TLS § 88 Abs. 1). In der estnischen Praxis ist die missverstandene Meinung, dass nur die in der illustrativen Liste genannten Gründe als Ursachen für die verhaltensbedingte Kündigung gültig sind, ziemlich verbreitet. Eigentlich folgt aus der illustrativen Liste, dass die Vertragsparteien in der Lage

sind, den Kreis der wichtigen Gründe zu erweitern. Zusätzlich ist es dem Arbeitgeber möglich, eine illustrative Liste auch z.B in Arbeitsordnung aufzuerlegen.

Oft handelt es sich bei der verhaltensbedingte Kündigung um mehr als nur einen der im § 88 Abs. 1 erwähnten Gründe. Deshalb muss der Arbeitnehmer die Kündigung immer erschöpfend begründen und alle Umsätze des Verstoßes auszeichnen.

Der lettische Rechtgeber hat eine geschlossene Liste von verhaltensbedingten Kündigungsgründen vorgesehen. In dem Sinne ähnelt sich der litauische Arbeitskodex mehr das estnische TLS, denn da gibt es auch eine illustrative Liste der Kündigungsgründe.

Im Allgemeinen sind die Normen mit höheren Verallgemeinerung flexibler und gemäß der verändernden Umständen leichter anwendbar. Das ermöglicht auch mehr wertorientierte Entscheidungen zu treffen. Dies vergrößert wiederum die Haftung der Arbeitsvertragsparteien und die Rolle der Gerichte, denn viele grundsätzliche Fragen zur Kündigung werden durch Praxis gelöst. Vor allem heißt es den Grundsatz von Gut Glauben und Verhältnismäßigkeit zuzukehren, weil das Gesetz keine endgültige Anweisungen gibt, wie die Gründe festgelegt werden sollen.

Unabhängig davon, ob die Kündigungsgründe als geschlossene oder illustrative Liste im Gesetz vorgelegt sind, sollte der Arbeitgeber vor der Kündigung immer folgende Tatsachen prüfen:

- Hat der Arbeitnehmer erheblich gegen seine arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen? (Pflichtverletzung)
- Ist die Pflichtverletzung rechtswidrig, d.h es sind keine rechtfertigende Tatsachen vorhanden, und schuldhaft, d.h vorsätzlich oder zumindest fahrlässig, begangen?
- Ist die Kündigung verhältnismäßig, d.h als Reaktion des Arbeitgebers gibt keine mildere Mittel?
- Sind die Interessen des Arbeitgebers bei der immer wieder umstrittene Interessenabwägung, d.h die Interesse des Arbeitgebers an Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Interesse des Arbeitnehmers an Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses, überwiegen? Um die Kündigung zu rechtfertigen, muss die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers ausgehen.

## Kasutatud kirjandus

1. Däubler, W. Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995.
2. Hümmerich, K. *et al* (Hrsg.). Arbeitsrecht. Band 1. Bonn: Deutscher Anwaltverlag, c2008.
3. Hümmerich, K. *et al* (Hrsg.). Arbeitsrecht. Band 2. Bonn: Deutscher Anwaltverlag, c2008.
4. Kittner, M. *et al*. Kündigungsschutzrecht: KSchR: Kommentar für die Praxis zu Kündigungen und anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 4. Aufl. Frankfurt/Main: Bund-Verlag, 1999.
5. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev, 2010.
6. Reichold, H. Arbeitsrecht: Lernbuch nach Anspruchgrundlagen. 2. Aufl. München: Beck, 2006.
7. Stahlhacke, E., Preis, U. Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis. 6. Aufl. München: Beck, 1995.
8. Steinmeyer, H-D. Casebook Arbeitsrecht. München: Beck, 1994.
9. Treier, T., Suder, S., Käärats, E. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011.

## Kasutatud õigusaktid

10. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349, RT I, 27.04.2011, 2.
11. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT 1992, 15, 241, kehtetu RT I 2009, 5, 35 / RT I 2009, 11, 67.
12. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. RT I 1996, 3, 57, RT I, 30.06.2011, 5.
13. Karistusseadustiku rakendamise seadus. RT I 2002, 56, 350.
14. Konkurentsiseadus. RT I 2001, 56, 332, RT I, 23.02.2011, 11.
15. Liiklusseadus. RT I 2010, 44, 261, RT I, 02.03.2012, 14.
16. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. RT I 2005, 26, 197, RT I, 28.12.2011, 44.
17. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. RT I 2002, 35, 216, RT I, 06.12.2010, 12.
18. Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35. RT I, 10.02.2012, 2.
19. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I 1999, 60, 616, RT I, 10.02.2012, 5.
20. Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487, RT I, 08.07.2011, 21.

21. Äriseadustik. RT I 1995, 26, 355. RT I, 28.12.2011, 50.
22. Leedu töökoodeks (Labour Code). 04.06.2002, 09.12.2010.
23. Läti tööseadus (Labour Law). 12.12.2002, 31.03.2011.
24. Saksa tsiviilseadustik (Bürgerliches Gesetzbuch). 18.08.1896, 02.01.2002 I 42, 2909; 2003, 738; 15.03.2012 II 178.
25. Saksa äriseadustik (Handelsgesetzbuch). 10.05.1897, 22.12.2011 I 3044.
26. Saksa ülesütlemiskaitse seadus (Kündigungsschutzgesetz). 10.08.1951, 25.08.1969 I 1317, 26.03.2008 I 444.

### **Kasutatud kohtupraktika**

27. RKTko nr III-2/1-60/95, 26. oktoober 1995. a.
28. RKTko nr 3-2-1-68-99, 8. juuni 1999. a.
29. RKTko nr 3-2-1-48-02, 27. mai 2002. a.
30. RKTko nr 3-2-1-16-03, 5. märts 2003. a.
31. RKTko nr 3-2-1-46-03, 21. aprill 2003. a.
32. RKKko nr 3-1-1-89-04, 24. november 2004. a.
33. RKTko nr 3-2-1-145-04, 21. detsember 2004. a.
34. RKKko nr 3-1-1-127-04, 22. detsember 2004. a.
35. RKTko nr 3-2-1-115-05, 16. november 2005. a.
36. RKTko nr 3-2-1-134-05, 5. detsember 2005. a.
37. RKTko nr 3-2-1-156-05, 19. detsember 2005. a.
38. RKTko nr 3-2-1-103-06, 8. november 2006. a.
39. RKTko nr 3-2-1-121-06, 12. jaanuar 2007. a.
40. RKTko nr 3-2-1-102-08, 7. november 2008. a.
41. RKTko nr 3-2-1-103-08, 9. detsember 2008. a.
42. RKKko nr 3-1-1-112-09, 4. jaanuar 2010. a.
43. TrtRnko nr 2-09-49183/29, 31. mai 2010. a.
44. TlnRnko nr 2-09-53776/19, 23. november 2010. a.
45. RKTko nr 3-2-1-39-11, 23. mai 2011. a.
46. TlnRnko nr 2-09-58618/35, 22. juuni 2011. a.
47. TlnRnko nr 2-10-17728/21, 1. juuli 2011. a.
48. TlnRnko nr 2-10-35093/32, 1. november 2011. a.
49. RKTko nr 3-2-1-117-11, 7. detsember 2011. a.
50. RKTko nr 3-2-1-135-11, 4. jaanuar 2012. a.